

สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

จตุรภุช เวียงสมุทร

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

จตุรภุช เวียงสมุทร

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

MANAGEMENT COMPETECIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE DIGITAL ERA UNDER MAHASARAKHAM VOCATIONAL COLLEGE

JATURAPHUT WIANGSAMUT

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS

FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION

PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION

FACULTY OF EDUCATION

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2023

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดมหาสารคาม**
ชื่อนักศึกษา	:	**จตุรภุช เวียงสมุทร**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**ดร. พรทิวา ชนะโยธา**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....
(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ. ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....
(ผศ. ดร. จำเนียร พลหาญ)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา) .....
(ดร. พรทิวา ชนะโยธา)

กรรมการ .....
(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ. ดร.)

กรรมการ .....
(รศ. ดร. สุเทพ เมยไธสง)

กรรมการ .....
(ผศ. ดร. จิราภรณ์ ผันสว่าง)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Topic	:	Management Competencies of School Administrators in the Digital Era under Mahasarakham Vocational College
Student's Name	:	Jaturaphut Wiangsamut
Degree Sough	:	Master of Education
Program	:	Educational Administration
Anno Domini	:	2023
Advisor	:	Dr. Porntiwa Chanayotha

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education .....
(Phrakhrusrivirakhunsunthorn, Asst. Prof. Dr.)

Thematic Committee :
Chairman .....
(Asst. Prof. Dr. Chumnian Pollaharn)

Member (Advisor) .....
(Dr. Porntiwa Chanayotha)

Member .....
(Phrakhruvichitpanyaphorn, Asst. Prof. Dr.)

Member .....
(Assoc. Prof. Dr. Suthep Moeithaisong)

Member .....
(Asst. Prof. Dr. Jiraporn Phansawang)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม**
ชื่อนักศึกษา	:	**จตุรภุช เวียงสมุทร**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**ดร. พรทิวา ชนะโยธา**

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อค้นคว้าสมรรถนะการบริหารงานในสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในดิจิทัล สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 196 คน โดยมรีค่าของเครื่องมือในการวิจัยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่ามี 5 ระดับ IOC ระหว่าง 0.67 – 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ความถี่ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA) และวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า:

1) สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง

2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

3) ข้อเสนอแนะสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม สรุปได้ว่า ผู้บริหารควรมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเผยแพร่ผลงานทางการบริหาร การพัฒนา และความโปร่งใสในการบริหารงาน ให้เป็นที่ประจักษ์ ควรให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีผ่านช่องทางติดต่อต่างๆ ที่ผู้รับบริการใช้ในการสื่อสาร เช่น เฟซบุ๊ก, ไลน์, เว็บไซต์ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการภายในองค์กรเพื่อการพัฒนาขององค์กร และสามารถแชร์หรือทำงานร่วมกันได้ เช่น กูเกิล ด๊อค, กูเกิล ไดร์ และควรค้นหาแหล่งข้อมูลสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน

คำสำคัญ: สมรรถนะการบริหารงาน, ผู้บริหารสถานศึกษา, ยุคดิจิทัล

ABSTRACT

Thematic Topic	:	**Management Competecies of School Administrators in the Digital Era under Mahasarakham Vocational College**
Student's Name	:	**Jaturaphut Wiangsamut**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2023**
Advisor	:	**Dr. Porntiwa Chanayotha**

The objectives of this research were 1) to study the administrative competencies of educational institute administrators in the digital era under vocational education Maha Sarakham Province 2) to compare the administrative competency of educational institute administrators in digital era under vocational education Maha Sarakham Province, classified by position, educational background, and work experience. 3) to study the recommendation of management competency of educational institute adminitrators in the digital era under vocational education Maha Sarakham Province. The sample group was 196 administrators and teachers. To study the recommendation of management competency of school administrators. The research tool used in this research was a 5-point rating scale questionnaire with an IOC between 0.67 - 1.00 with its reliability value at 0.98. The statistics used were frequency, percentage, average, and standard deviation, (T-test) statistics and F-test (One-Way ANOVA) and Descriptive Analysis statistics. The data collected were analyzed by the computer program, and the statistical devices composed of Frequency, percentage, mean, standard deviation. The hypothesis was tested with t-test, and One-way ANOVA F-test, descriptive analysis.

The research results were as follows:

1) Management competencies of school administrators in the digital age under vocational education, Maha Sarakham Province overall, it was at a high level. The aspects with the highest average to the lowest were teamwork, followed by focus on achievement, good service, The aspect with the lowest average was the Self-development.

2) The comparison of the level of opinions of personnel towards the administrative competency of educational institute adminitrators in the digital age. under vocational education, Maha Sarakham Province, classified by position, education level and work experience were no difference.

3) Recommendations for administrative competency of educational institute administrators in the digital age under the Vocational Education Maha Sarakham Province, it can be concluded that administrators should use digital technology to disseminate management results, development and transparency in administration to be evident service, should be provided with courtesy and good human relations through various communication channels that the service recipient uses to communicate such as Facebook, Line, and website, apply technology in internal management for the development of the organization and can share or collaborate such as Google Doc, Google Drive, and should find information resources that support their work.

Keywords : Management Competency, School Administrators, Digital Era

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม สำเร็จลงได้เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จาก มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอขอบพระคุณ ดร.พรทิวา ชนะโยธา อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนตรวจ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างดี อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ พระครูชัยรัตนากร, ดร., รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง, ดร.อนิรุทธ์ จันทมูล ผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ และปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ทำให้เครื่องมือในการวิจัย มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จำเนียร พลหาญ พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราภรณ์ ผันสว่าง กรรมการสอบที่ให้คำแนะนำในการสอบปากเปล่าขั้นสุดท้ายสารนิพนธ์ ขอขอบคุณ บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ที่กรุณาให้ความร่วมมือเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ พี่น้อง และกัลยาณมิตรทุกคน ที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ มอบความจริงใจ สร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้วิจัยในยามท้อแท้ด้วยดีตลอดมา เหนือสิ่งอื่นใดขอมอบความสำเร็จในครั้งนี้เพื่อเป็นเครื่องบูชาคุณบิดามารดาของลูกที่เปรียบเสมือนบูรพาจารย์คนแรกที่คอยเฝ้าทะนุถนอมปลูกฝังสติปัญญา และความคิดที่ดีงามซึ่งเป็นแสงสว่างแห่งปัญญาจนผู้วิจัยสามารถทำวิจัยได้สำเร็จสมบูรณ์

จตุรภุช เวียงสมุทร

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... จ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... ช

กิตติกรรมประกาศ..... ฌ

สารบัญ..... ญ

สารบัญตาราง..... ฏ

สารบัญภาพ..... ฑ

บทที่

1 บทนำ..... 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 3

1.3 สมมติฐานการวิจัย..... 3

1.4 ขอบเขตของการวิจัย..... 3

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ..... 4

1.6 ประโยชน์ที่จะได้รับ..... 7

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 8

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา..... 8

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ..... 20

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล..... 44

2.4 บริบทพื้นที่ที่ศึกษา..... 54

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 60

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 70

3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 71

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 71

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 72

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ..... 73

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 74

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล..... 74

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
	3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	75
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	**76**
	4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	76
	4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	76
	4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	77
	ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	77
	ตอนที่ 2 สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม	78
	ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน	87
	ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม	90
5	**สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**94**
	5.1 สรุปผล	94
	5.2 อภิปรายผล	96
	5.3 ข้อเสนอแนะ	100
บรรณานุกรม		**102**
ภาคผนวก		**107**
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	108
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	110
	ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	113
	ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง	116
	ภาคผนวก จ ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	124
ประวัติผู้วิจัย		**127**

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 72

4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 77

4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน 78

4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 79

4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหาสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ด้านการบริการที่ดี..... 81

4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ด้านการพัฒนาตนเอง..... 83

4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ด้านการทำงานเป็นทีม..... 85

4.7 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อระดับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่ง..... 87

4.8 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา..... 88

4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 89

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน..... 90

มหามกุฏราชวิทยาลัย

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	แสดง Iceberg Model Competency ความสัมพันธ์ในเชิงอธิบายเปรียบเทียบ.....	25
2.2	สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ.....	26
2.3	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างของบุคคลกับสมรรถนะและผลงาน.....	27
2.4	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	70

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย มนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความภาคภูมิใจในความเป็นไทยรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ทั้งส่งเสริมศาสนาศิลปะวัฒนธรรมของชาติการกีฬาภูมิปัญญาท้องถิ่นภูมิปัญญาไทยและความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความสามารถในการ ประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งพาตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

การกำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครูและการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างแบบทดสอบ เพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบกิจกรรมพัฒนาครูเชิงคุณภาพ เพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล โดยคณะทำงานประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการศึกษา ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์สมรรถนะครู ประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษา จากแบบประเมินสมรรถนะและมาตรฐานของครูผู้สอนที่หน่วยงานต่าง ๆ ได้จัดทำไว้ ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐานวิชาชีพครู ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.) นอกจากนี้ยังศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสังเคราะห์ สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ

ครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาที่สำคัญ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแกนนำในการจัดการศึกษา เนื่องจากเป็นผู้ที่มีภาระรับผิดชอบในการบริหารจัดการให้ผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม สามารถจัดกิจกรรมทางการศึกษาให้ บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ คุณลักษณะที่เป็น ที่น่าเชื่อถือในการส่งเสริม สนับสนุน ผลักดัน กระตุ้น และจัดการให้ครู นักเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมาย หรือเป็นการรับผิดชอบภาระงานและใช้ ความสามารถที่เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จอย่างโดดเด่นกว่าผู้อื่น ซึ่งเรียกว่า สมรรถนะ Competency (เทื้อน ทองแก้ว, 2550) คุณภาพของคนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่แสดงถึงความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าของประเทศ ทั้งในด้านการศึกษา เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองการปกครอง เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่ากระบวนการในการพัฒนาคุณภาพของคน คือ การจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ ตลอดจนมีคุณธรรมจริยธรรมสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมั่นคงและมีความสุข (นิวุธ มีพันธ์, 2559) ซึ่งในการจัดการศึกษาให้ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงนั้นจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีศักยภาพและสมรรถนะที่ไร้ขอบเขตขององค์ ความรู้ เพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์และเผชิญหน้ากับความท้าทายใหม่ ๆ และนอกจากนั้นผู้นำ ยุคใหม่ยังต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายและซับซ้อนมากกว่าในอดีต ดังนั้น ผู้นำยุคใหม่นอกจากต้องปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ แล้ว ก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดเพื่อ ก่อให้เกิดการปรับตัวทั้งระบบ กล่าวคือผู้นำต้องฟื้นฟูและพัฒนาสมาชิกในองค์กรเพื่อให้เกิดศักยภาพ ของบุคลากรไปพร้อมกัน

ผู้นำเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างพลังขับเคลื่อนองค์กรและสังคมสู่การเปลี่ยนแปลงในโลกยุคใหม่ที่มีลักษณะเป็นพลวัต มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลง อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ดังนั้นทุกองค์กรจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีศักยภาพสูง มีคุณลักษณะ ที่เหมาะสมและมีพลังที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี และสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ เมื่อทุกองค์กรมีประสิทธิภาพก็จะทำให้สังคมโดยรวม สามารถก้าวทันและเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ ได้เป็นอย่างดี ดังนั้นการสร้างผู้นำที่ความสามารถและมีพลังที่จะขับเคลื่อนองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์จึงจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้นำคือผู้ที่สามารถนำผู้อื่นให้ก้าว ไปข้างหน้าสู่จุดหมายตามที่ตั้งไว้ โดยใช้ศักยภาพของความเป็นผู้นำที่มีอยู่ทั้งในด้าน สถานภาพ ความสามารถ อิทธิพล ชีวิต และพฤติกรรม เพื่อส่งผลให้สามารถกำหนด ทิศทางให้บุคคลที่ติดตามมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ฉะนั้นผู้นำ จึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อการนำองค์กรหรือบุคคลไปสู่ความสำเร็จ มีความสามารถในการใช้อิทธิพล

ของตนเองหรือของตำแหน่งที่จะทำให้บุคคลอื่นตาม เพื่อบรรลุเป้าหมายและได้มาซึ่งสิ่งที่ ปรารถนาร่วมกัน (ยุพา จันทวงศ์, 2559, หน้า 2)

จากศึกษาข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอน จึงสนใจและต้องการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับทิศทางในการพัฒนาประเทศและเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จได้ และการบริหารงานในยุคดิจิทัล สถานศึกษาเป็นหน่วยงานสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาของเด็กและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การนำเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันมาช่วยในการบริหารงานจะช่วยให้การจัดใช้ทรัพยากรทั้งที่เป็นบุคคล และสิ่งของให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นเป็นที่ยอมรับของสังคม และเพื่อเป็นแนวทางสำหรับส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 5 แห่ง ปีการศึกษา 2565 มีบุคลากร จำนวน 400 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 15 พฤศจิกายน 2565 อาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม)

2. กลุ่มตัวอย่าง (Samples)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejci, R. V. & Morgan, D. W. (1970) จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ครูและบุคลาการทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ปีการศึกษา 2565 มีสถานศึกษา จำนวน 5 แห่ง มีบุคลากร จำนวน 400 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 196 คน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มแบบสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มย่อยแต่ละกลุ่ม เพื่อเป็นสมาชิกของกลุ่มตัวอย่าง ที่จะศึกษาตามสัดส่วน(Proportional Allocation) ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 196 คน แบ่งออกเป็น ครูผู้สอน จำนวน 173 คน ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการ วิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 23 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

1.4.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ สภาพของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกเป็น ตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดหาสารคาม ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยของรัฐในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ศึกษา ปีการศึกษา 2565

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคล ที่แสดงออกทั้งวิธีคิด และ พฤติกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถสังเกต วัด ประเมินและพัฒนาได้ ส่งผลให้สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ มาตรฐานหรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกำหนด สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อน ร่วมงานคนอื่นๆ ในองค์กร ที่ทำให้บุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นและมีประสิทธิภาพ

1.5.2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา ทั้งในด้าน ทักษะ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และคุณสมบัติเฉพาะบุคคลที่เกิดจากการเรียนรู้ประสบการณ์ การศึกษาการฝึกอบรมและการปฏิบัติที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์กรบริหารสถานศึกษา และคุณลักษณะต่างๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะแสดงออกในการปฏิบัติงานต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบจนเกิดความสำเร็จตามเป้าที่วางแผนไว้

1.5.3 สมรรถนะในยุคดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจาก ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าที่ตั้งไว้ มุ่งมั่นในการสร้างสรรค์ผลงาน และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์และเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ สามารถศึกษาสภาพและปัญหาการให้บริการของสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สามารถศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้ รวบรวมองค์ความรู้ ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรที่กำกับดูแลอยู่ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารหรือสิ่งที่มีประโยชน์ต่องานและสังคมอยู่เสมอ สามารถสร้างทีมงาน เป็นผู้นำทีม ทำงานร่วมกับ ผู้อื่น สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จโดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาบริหารงานเพื่อคำนึงถึงความต้องการ ผลผลิต และการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบด้วย 4 สมรรถนะย่อย คือ

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ มีความคิดริเริ่ม และนำนวัตกรรม ใหม่ๆ มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพให้กับการบริหารงาน อำนวยความสะดวกและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี มุ่งมั่นในการผลิต พัฒนา เผยแพร่ แก้ปัญหา ประเมินผล นิเทศการปฏิบัติงาน นำผลงานหรือนวัตกรรมทางวิชาการมาสร้างสรรค์ให้เป็นที่ประจักษ์

2) การบริการที่ดี หมายถึง ผู้บริหารศึกษาสภาพและ ปัญหาการให้บริการของสถานศึกษาครอบคลุมทุกด้าน ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่ เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงระบบการให้บริการที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยใช้นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามามีส่วนร่วม ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ภาคภูมิใจและมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ

3) การพัฒนาตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสามารถศึกษา ค้นคว้าองค์ความรู้ อบรม สัมมนาเกี่ยวกับการบริหาร สังเคราะห์องค์ความรู้ มีการรวบรวม สังเคราะห์ข้อมูลความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่และปรับปรุงให้ทันสมัย ผลิตนวัตกรรมผลงานทาง วิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารให้คำปรึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ครูผู้สอน แสวงหาความรู้ด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการภายในองค์กรเพื่อการพัฒนาขององค์กร

4) การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสามารถรวม ทีมงาน เป็นผู้นำทีม ทำงานร่วมกับผู้อื่น ให้ความร่วมมือ สนับสนุน ช่วยเหลือ เสริมแรง ให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมงานได้แสดงความคิดเห็น ปรับหรือเปลี่ยนวิธีคิด วิธีปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ สนับสนุนด้านทรัพยากร มีการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการทำงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาตามบทบาทหน้าที่ เพื่อให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ที่ได้รับมอบหมาย ผ่านเครื่องมือทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถแชร์หรือทำงาน ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จ

1.5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง **ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะและกรอบความคิดที่จะเอื้ออำนวยให้ครูหรือบุคลากรอื่นๆ ในสถานศึกษาให้สามารถอยู่รอดในยุคดิจิทัลได้ มีความสามารถในการปรับตัว ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สามารถประยุกต์นำเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันเข้ามาใช้ในสถานศึกษา** สามารถแก้ปัญหาโดยใช้เครื่องมือและแหล่งข้อมูลในยุคดิจิทัล เข้าใจถึงสังคมที่ต้องรับผิดชอบต่อวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไปทางเทคโนโลยีและเป็นตัวอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติอย่างเป็นมืออาชีพ

1.5.5 อาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม หมายถึง สถานศึกษาของรัฐในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 5 แห่ง ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม วิทยาลัยอาชีพมหาสารคาม วิทยาลัยการอาชีพมหาสารคาม วิทยาลัยเทคนิควาปีปทุม วิทยาลัยการอาชีพพยัคฆภูมิพิสัย

1.5.6 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

1.5.7 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการครู ครูอัตราจ้างชั่วคราว ในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

1.5.8 วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ จำแนกเป็น 1) ระดับปริญญาตรี และ 2) ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

1.5.9 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้จำแนกเป็น 1) ต่ำกว่า 5 ปี 2) 5 – 10 ปี และ 3) 10 ปี ขึ้นไป

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 อาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคามได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

1.6.2 ผู้บริหาร ครู บุคลากรอื่นทางการศึกษา สามารถนำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับ สมรรถนะการบริหารในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคามมาใช้ประโยชน์ได้

1.6.3 สถานศึกษาในกำกับของอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคามสามารถนำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ไปใช้ในการบริหารหรือต่อยอดในการบริหารได้

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

2.4 บริบทพื้นที่ที่ศึกษา

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ในการบริหารจัดการสถานศึกษานั้น ถือเป็นฟันเฟืองที่สำคัญยิ่งต่อการปฏิรูปการศึกษาเป็นการสร้างคุณภาพของสถานศึกษาเพื่อให้ประสบผลตามที่กำหนดไว้และสอดรับต่อนโยบายการศึกษาส่วนกลาง ผ่านการบริหารจัดการสถานศึกษาด้วยการใช้ศักยภาพ ซึ่งนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ความหมายของการบริหาร

การบริหาร มักจะใช้กับการบริหารกิจการสาธารณะหรือการบริหารราชการ ส่วนคำว่า การจัดการใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน จึงเรียกผู้ที่อยู่ในตำแหน่งระดับบริหารในหน่วยงานราชการว่า “ผู้บริหาร” ในขณะที่บริษัทเอกชน ใช้เรียกตำแหน่งเป็น “ผู้จัดการ” เนื่องจากการศึกษาเป็นกิจการมุ่งประโยชน์สาธารณะ และจัดเป็นส่วนงานของทางราชการ จึงใช้เรียกชื่อผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวว่า “ผู้บริหารการศึกษา” หากปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าในสถานศึกษา เรียกว่า “ผู้บริหารสถานศึกษา”

สำเร็จ วงศ์ศักดา (2554, หน้า 53) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงานของผู้บริหาร ที่จะต้องมีหลักการและกระบวนการบริหารที่ต่อเนื่อง ขั้นตอนในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนต้องมีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องนำหลักและกระบวนการบริหารมาใช้ในการบริหารงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ นับว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

สภาพเศรษฐกิจ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำอย่างไรจะสามารถพัฒนาครู เจ้าหน้าที่ นักศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถอยู่ร่วมกับสังคมอย่างเป็นสุข

ผ่องพักตร์ สุดสวาท (2554, หน้า 15) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันบริหารจัดการกิจการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และเลือกใช้ทรัพยากรในการบริหารให้เกิดประโยชน์และเหมาะสมมากที่สุด

จันทร์เพ็ญ ธนะฤกษ์ (2555, หน้า 37) การบริหารสถานศึกษา คือการดำเนินงานต่าง ๆ ของคณะบุคคลหลายฝ่ายที่ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษา มาร่วมกันดำเนินการวางแผนและร่วมกันจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่เยาวชนให้เกิดการพัฒนาในทุกด้าน และเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

จิราภา เพียรเจริญ (2555, หน้า 15) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและงานส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอน ซึ่งสถานศึกษาจะต้องดำเนินการกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของสถานศึกษา แบ่งงาน กำหนดผู้รับผิดชอบติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ จะทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 11) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบ ในสถานศึกษาที่ดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 1) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยหน้าที่ในการบริหาร ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การชี้นำ (leading) และการควบคุมองค์กร (Controlling)

สุนทร โคตรบรรเทา (2556, หน้า 1 - 3) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การทำให้คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือการทำงานกับคนโดยคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ธงชัย สันติวงษ์ (2556, หน้า 78) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการวางแผนการจัด องค์การ การสั่งการ และการควบคุม กำลังพยายามของสมาชิกองค์การและการใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

ประภาพรรณ รักเลี้ยง (2556, หน้า 25) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง

อย่างใดหรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ และใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่าโดยหน้าที่หลัก ของผู้บริหารก็คือ การประสานงานให้บุคคลต่างๆ ปฏิบัติไปด้วยดีและบำรุงรักษาหน่วยงานให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคง และมีความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป

พระสกล ฐานธมโม (อินทร์คล้าย) (2556, หน้า 33) การบริหารสถานศึกษา หมายถึงการบริหารกิจกรรมทางการศึกษาที่จะต้องทำเป็นกระบวนการ โดยกลุ่มบุคคลต่าง ๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นั่นก็คือ การพัฒนาสมาชิกหรือผู้รับบริการทางการศึกษาให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการ และเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสามารถนำองค์กรให้อยู่รอด ต้องกำหนดแผนงาน วิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ โดยพึ่งพิงงบประมาณจากรัฐที่มีไม่มากนักด้วยความประหยัด ใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า ทั้งคน เงิน เวลา และทรัพย์สินอย่างอื่น เพราะถ้าระบบบริหารภายในสถานศึกษาไม่ดี จะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงานได้ ดังนั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษา จึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

อำนวย พลรักษา (2556, หน้า 17) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารโดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีระบบระเบียบ ตามกระบวนการทำงาน เพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษา ทั้งในด้านบุคลากร ผู้เรียน อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

อำนวย พลรักษา (2556: หน้า 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ เช่น การวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม ในกรณีหน้าที่ทางการบริหาร นักทฤษฎี อาจจำแนกแตกต่างกัน เช่น จำแนกเป็น 7 หน้าที่ คือการวางแผน การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การสั่งการ การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ เป็นต้น

สายทอง ไตรยะวิภาค (2558, หน้า 16) ได้ให้ความหมายการบริหารว่า เป็นกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ หน้าที่การบริหารที่สำคัญได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม

ธนิสา คูประเสริฐ (2559, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การบริหารเป็นกระบวนการของกลุ่มบุคคลที่ต้องใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อความสำเร็จร่วมกัน เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคล องค์การ หรือประเทศชาติโดยมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ กลุ่มบุคคล ทุน ทรัพยากร และกระบวนการทำงาน

ซึ่งรวมถึงการบริหารสถานศึกษาด้วย โดยผ่านหน้าที่หลัก คือ การวางแผน การจัดองค์การ การเป็นผู้นำ และการควบคุม ให้การทำงานบรรลุจุดประสงค์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

มูนา จารง (2560, หน้า 30) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง แนวทางการปฏิรูปการศึกษา มุ่งหวังยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ โดยได้บัญญัติให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อความยืดหยุ่นและความรวดเร็วในการบริหารจัดการให้องค์การมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

ไกรศร เจียมทอง (2561, หน้า 31) การบริหารงานในสถานศึกษา คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เป็นกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีมาตรฐานตามหลักสูตรกำหนด โดยบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีทักษะในการจัดการศึกษา จัดสรรงบประมาณให้มีความเหมาะสม เกิดประโยชน์ ประสานชุมชนและองค์กรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีจำนวนบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปเพื่อความสำเร็จร่วมกัน เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงที่สุด สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคล องค์การ หรือระดับที่สูงกว่าได้โดยมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ ทุน ทรัพยากร กลุ่มบุคคล และกระบวนการทำงาน ซึ่งรวมถึงการบริหารสถานศึกษาด้วย โดยผ่านหน้าที่หลัก คือ การวางแผน การจัดองค์การ การเป็นผู้นำ และการควบคุม ให้การทำงานบรรลุจุดประสงค์ร่วมกัน

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

เคมป์เบล และคนอื่น ๆ (Campbell and Other, 1971, p. 22) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษาหมายถึง การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในสถาบันการศึกษาต่างๆ เพื่อให้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างแท้จริง

กู๊ด (Good, 1973, p. 14) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การคิดวินิจฉัยสั่งการการควบคุมดูแลและการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการของสถานศึกษา ทั้งการบริหารธุรกิจในสถานศึกษา และการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001, pp. 437 - 438) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่ได้กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลากหลาย

ประการ เช่น การตัดสินใจ องค์กรแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องนึกถึงผลกระทบที่จะตามมาและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต

วีระ ปิ่นเจริญ (2550, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดกิจกรรมของกลุ่มบุคคลในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องภายนอกได้ร่วมกันในการบริหารจัดการศึกษา ให้เกิดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้เด็ก เยาวชน ประชาชน ได้รับการพัฒนาทางด้านคุณธรรม สติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม ในการที่จะเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและประเทศชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศิลป์ชัย อ่วงตระกูล (2553, หน้า 8) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานร่วมกับกลุ่ม บุคคลมืออาชีพ และชุมชนในท้องถิ่น เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมตามวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ

สมเดช สาวันดี (2553, หน้า 32) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลปะในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกระบวนการเรียนรู้ และความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 6) ได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบใช้ทรัพยากรและเทคนิคอย่างเหมาะสม

ผุสดี แสงหล่อ (2555, หน้า 18) กล่าวว่า การบริหารงานโรงเรียน หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน โดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระบบโรงเรียน อันที่จะพัฒนาสมาชิกของสังคมไม่ว่าจะเป็นเด็กเยาวชน ตลอดจนประชาชนให้มีความรู้ความสามารถและทักษะตลอดจนค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติที่ดีงามตามสังคมต้องการ และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข

หวน พินธุพันธ์ (2556, หน้า 3 - 11) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา คือ การดำเนินงานต่าง ๆ ที่บุคลากรมากกว่า 1 คนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน ตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้และความสามารถ พฤติกรรมและธรรมาภิบาล เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของระเบียบแบบแผน โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีต่อบุคลากรเพื่อให้บุคคลากรพัฒนาตรงตามเกณฑ์ของสังคมทั่วไป

สายทอง ไตรยะวิภาค (2558, หน้า 16) ได้ให้ความหมายการบริหารว่า เป็นกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ หน้าที่การบริหารที่สำคัญได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานต่างๆ ภายในสถานศึกษาโดยกลุ่มบุคคลภายใต้ขอบเขตทั้ง 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายงบประมาณ ฝ่าย

บุคคล และฝ่ายบริหารทั่วไปร่วมกันในการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมไม่ว่าจะเป็นเด็ก เยาวชน ตลอดจนประชาชนให้ได้รับการพัฒนาทางด้านคุณธรรม สติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม ในการที่จะเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาของชาติ มีความมุ่งหมายเพื่อให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและ มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับหลักการพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการบริหารจัดการให้มีเอกภาพด้านโยบาย และ มีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามมาตรา 39 ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป อันจะก่อให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระด้านการบริหารจัดการในระดับปฏิบัติการโดยเฉพาะ การใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Based) เป็นหน่วยสร้างศักยภาพในการบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 144) ได้กล่าวว่า ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ที่ให้กระทรวงศึกษาธิการจะต้องกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการสำนักงานสถานศึกษาโดยตรงซึ่งผู้บริหารยึดปฏิบัติใน 4 งาน คือ งบประมาณ งานวิชาการ งานบุคลากรและการบริหารงานทั่วไป

1. การบริหารงานวิชาการ
    1) มีความรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ
    2) มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน
    3) สามารถใช้ความรู้ และประสบการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันท่วงที
    4) มีวิสัยทัศน์
    5) มีความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์
    6) ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
    7) มีความรู้ทางด้านการศึกษา
    8) มีความรับผิดชอบ
    9) ค้นคว้าข้อมูลข่าวสาร
    10) รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
    11) ใช้ความรู้ใหม่ๆในการบริหาร

12) มีมาตรฐานวิชาการ

2. การบริหารงานงบประมาณ

1) เข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน

2) มีความรู้เข้าใจระบบงบประมาณ

3) มีความรู้เข้าใจระเบียบการคลัง พัสดุ และการเงิน

4) มีความซื่อตรง สุจริต

5) มีความละเอียดรอบคอบต่องาน

6) มีความสามารถในการตัดสินใจเด็ดขาดอย่างมีเหตุผล

7) ตรวจสอบ ติดตามการใช้งบประมาณอยู่สม่ำเสมอ

8) รายงานการเงินอย่างเป็นระบบและถูกต้อง

3. การบริหารงานบุคลากร

1) มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในงานบุคลากร

2) เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

3) มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี

4) มีอารมณ์ขัน

5) สนับสนุนและเป็นนักประชาธิปไตย

6) มีความประนีประนอม

7) มีความอดทน อดกลั้น

8) มีความเป็นนักพูดที่ดี

9) มีความสามารถในการประสานงาน

10) มีความสามารถในการจูงใจคนให้ร่วมทำงาน

11) กล้าที่จะตัดสินใจ

12) มุ่งมั่นพัฒนาองค์การ

4. การบริหารงานทั่วไป

1) เป็นนักวางแผนที่ดีและกำหนดนโยบายที่ดี

2) เป็นผู้ตัดสินและวินิจฉัยสั่งการที่ดี

3) มีความรู้ความสามารถ และบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย

4) เป็นผู้มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารและใช้เทคโนโลยี

5) รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบ

6) มีความคล่องแคล่ว ว่องไว และตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา

7) มีความรับผิดชอบสูงไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

8) กำกับ ติดตาม และประเมินผล

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 30 – 76) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : หน้า 28 – 103) ได้กำหนดแนวทางส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามอำนาจหน้าที่เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการจัดการศึกษา ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ งานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้โรงเรียนหรือวิทยาลัยมากที่สุดซึ่งเป็นสิ่งที่ส่งผลสำคัญทำให้โรงเรียนหรือวิทยาลัยมีความเข้มแข็งในการบริหาร การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนานวัตกรรมสื่อและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบสารสนเทศประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ ชุมชนแวดล้อม การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. การบริหารงบประมาณ การบริหารงบประมาณของสถานศึกษายึดหลักการบริหารที่ต้องคำนึงผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน การบริหารตามมาตรฐานการจัดการทางการเงินทั้ง 7 ด้านคือ 1) การวางแผน 2) ต้นทุนและผลผลิต 3) การจัดหางานพัสดุ 4) การควบคุมงบประมาณประจำปี 5) รายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน 6) บริหารทรัพย์สินและการตรวจสอบภายใน 7) จัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียนและหน่วยงาน

3. การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาและการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามหลักธรรมมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นอันดับหนึ่ง

4. การบริหารทั่วไป เป็นภาระงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการบริหารอื่นๆ บรรลุผลมาตรฐานคุณภาพและวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยมีบทบาทหลัก ในการเชื่อมส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยการต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ

จีรวิทย์ มั่นคงวัฒนะ (2551, หน้า 45) ได้กล่าวว่า การบริหารในสถานศึกษาทั้ง 4 ด้านใช้กรอบการบริหารของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล โดยนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “ธรรมาภิบาล” ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความใส

สะอาด หลักการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และความคุ้มค่ามาบูรณาการในการบริหารงานและจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความดีงามให้กับโรงเรียนหรือวิทยาลัย โดยนำหลักธรรมาภิบาลดังกล่าวมาผสมผสานเข้ากับการดำเนินงานด้านต่างๆ ของหน่วยงานทางการศึกษาซึ่งได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณด้านบุคลากร และด้านการบริหารทั่วไป และวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาคือทำให้ผู้เรียน เป็นคนดี เก่ง และมีความสุข

1. ด้านวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ เป็นการกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษาโดตรงให้มากที่สุด โดยสถานศึกษา จะได้รับผลดีด้วยความคล่องตัว เป็นอิสระ รวดเร็ว เป็นเอกเทศ ตรงกับความต้องการของ ผู้เรียน ท่องถิ่น ชุมชน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง สถานศึกษาสามารถพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาและ กระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนา คุณภาพนักเรียน ท้องถิ่น ชุมชน ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

2. ด้านงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา จะต้องเป็นเอกเทศในการบริหารจัดการทางการเงิน มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารแบบเน้นผลของงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา อีกทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประประชาชนส่วนรวม ส่งผลให้เกิด คุณภาพที่ดีขึ้นของผู้เรียน

3. ด้านบุคลากร

การบริหารงานในด้านกำลังพลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถทำงานเพื่อตอบสนองกิจการต่างๆของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการให้เกิดความสดวก อิสระภายใต้กฎหมาย ข้อบังคับ เป็นไปตามหลักธรรมากฎหมายนิตินัย พฤตินัยของ บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีคุณธรรมและความมั่นคงและภูมิใจในการปฏิบัติ ซึ่งจะส่งผลต่อ การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาหรือวิทยาลัยและของผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. ด้านการบริหารทั่วไป

ด้านการบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกภายในของหน่วยงานหรือวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎระเบียบข้อบังคับและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลัก ในการประสานส่งเสริมสนับสนุนส่งเสริมและจัดการความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการ การศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้สื่อเทคโนโลยีอย่าง เหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่ มุ่งเน้นผลลับของงานเป็นหลักโดยเน้นความ

สุจริต ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบ ได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของสังคม บุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารในสถานศึกษาที่ผู้บริหารยึดปฏิบัติ 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคลากร และการบริหารงานทั่วไป โดยบูรณาการกับหลัก “ธรรมาภิบาล” คือ การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจสำคัญ ของโรงเรียนหรือวิทยาลัย ผู้บริหารต้องมีความรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาสื่อนวัตกรรมและสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา นิเทศ การศึกษา การวัดผลประเมินผล พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2. การบริหารงานงบประมาณ บริหารงบประมาณของสถานศึกษายึดหลักมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และมุ่งเน้นผลงาน ผู้บริหารต้องเข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่และกิจกรรม ในหน่วยงาน รอบรู้ระบบงบประมาณ ซื่อสัตย์ สุจริตใจ หมั่นตรวจสอบ ติดตามการใช้ งบประมาณ รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผล ให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

3. การบริหารงานบุคลากร ผู้บริหารมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคลากร มีความสามารถในการประสานงาน จูงใจคนให้ร่วมทำงาน สนับสนุนให้ครูและ บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา ให้มีความรู้ ให้มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชู เกียรติ มีความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน เป็นสำคัญ

4. การบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุน และ การอำนวยการความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ ต้องเป็นนักวางแผน และกำหนดนโยบายที่ดี เป็นผู้ตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการที่ดี มีความรู้และบริหารโดยใช้ระบบ สารสนเทศที่ทันสมัย กำกับ ติดตาม และประเมินผล

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาในยุคของการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะ เป็นผู้นำโดยตำแหน่งจึงเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจึงควรตระหนักในหน้าที่และใช้โอกาสของการเป็นผู้นำ ทุ่มเท เสียสละทำงาน และแสดงความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทำหน้าที่พัฒนา สถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้าอย่างโดดเด่นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายเป็นที่ยอมรับของสังคม สิ่งที่ตามมาคือ ความภาคภูมิใจของตนเองและความโชคดีของสถานศึกษาที่ได้ผู้บริหาร มืออาชีพ แต่ถ้าผู้บริหารไม่มีความสามารถ นอกจากจะบริหารสถานศึกษาไม่ประสบผลสำเร็จ แล้วยังทำให้สถานศึกษาเสียเวลา และโอกาสในการพัฒนา

(สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2547 : หน้า 12) ได้มีผู้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

อาคม วัดไธสง (2547 : หน้า 79) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

1) จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาหรือหน่วยงานภายในสถานศึกษา เพื่อใช้ในการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2) เป็นผู้นำในการจัดการทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยร่วมประสานกับบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนสาระตามหลักสูตรของสถานศึกษา

3) จัดให้มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรของสถานศึกษา

4) สนับสนุนส่งเสริงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

5) สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายของสถานศึกษาได้รับความรู้ และความสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษารวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

6) จัดให้มีการนิเทศภายในเพื่อดูแล กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตรอย่างมีระบบ ของหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น

ธีระ รุญเจริญ (2554, อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553, หน้า 19 – 21) ได้กำหนดลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีบทบาทในการบริหารและจัดการศึกษา ดังนี้

1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญต่อการกำกับดูอลเรียนรู้และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีการวางแผน นโยบาย และยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการเรียนของสถานศึกษา สะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ ให้คำปรึกษา แนะนำ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือของทุกๆหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการปฏิรูปการเรียนการสอน

2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากนักเรียน ครู ชุมชน สังคม หน่วยงานอื่นๆ

3) การเป็นผู้อาสาอำนวยความสะดวก ด้านวิชาการ กิจกรรม เช่น การใช้เทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาใช้ในการเรียนการสอน และการให้บริการความสะดวกในสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ เช่น การจัดบรรยากาศที่อื้อต่อการเรียนการสอน น้ำดื่มสะอาด บรรยากาศน่าเรียน

4) การประสานความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน เพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณช่วยพัฒนาโรงเรียน ทรัพยากร

ด้านการเรียนการสอนและกิจกรรมต่างๆ เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอน อุปกรณ์การกีฬา สื่อ เกม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

5) การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้เข้ารับ การฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนา และไปทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ ทันต่อเหตุการณ์ ความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของโลก และเพื่อสามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรใน สถานศึกษาแห่งอื่นๆ ตามความเหมาะสม

6) การสร้างแรงจูงใจ โดยเป็นผู้มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่น และเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ ให้ความสำคัญในความ พยายามของทีมงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่างๆ อาทิ การแสดงความ ขอบคุณ การเผยแพร่ผลงานของทีมงาน และการยกย่องให้รางวัล

7) การประเมินผล จะต้องนำผลนั้น มาใช้ประโยชน์และปรับปรุง สถานศึกษาเพื่อให้มีการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไป โดยต้องใช้ผลจาก การประเมินภายนอกจากหน่วยงานที่ได้มาตรฐานของกระทรวงหรือกรม จากภายในหน่วยงาน ผลจากผู้เรียน และครู เป็นต้น

8) การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้สถานศึกษาจะต้องส่งเสริมวิธีคิดแบบวิจัย เพื่อการพัฒนาของ ของผู้รับบริการที่สูงสุด

9) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารกิจกรรมของสถานศึกษา เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์และเป็นการเผยแพร่ข้อมูลของกิจกรรมและการเรียนการสอนตลอดจนการขับเคลื่อนการทำงานภายในสถานศึกษา

10) การส่งเสริมเทคโนโลยี ก้าวทันต่อโลกสมัยใหม่และก้าวข้ามเป็นผู้นำทางเทคโนโลยีของสถานศึกษา เป็นการส่งเสริมการบริหารจัดการและการเรียนการสอน

รัชตา ธรรมเจริญ (2554, หน้า 37) ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนหรือการบริหารสถานศึกษา ว่าเป็นกระบวนการวางแผน การจัดการและการควบคุมงานทุกอย่างภายในโรงเรียนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ภารกิจ และวัตถุประสงค์ของหลักสูตรพัฒนาศักยภาพนักเรียนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดีออกสู่สังคมอย่างมีคุณภาพ

ดวงกมล กิ่งจาปา (2555, หน้า 34) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นผู้ที่มีความรู้ทางด้านศาสตร์และวิธีการต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง เช่น ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม จิตวิทยา การศึกษาดูงาน อบรมสัมมนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมถึงความสามารถวิชาการต่าง ๆ เป็นผู้มีความสามารถด้านทักษะการบริหาร เช่น ด้านธุรการ กฎระเบียบ ข้อบังคับ วิธีการปฏิบัติต่าง ๆ ของทางราชการเป็นผู้มีบุคลิก และลักษณะนิสัยที่ดี

ราภา เพียรเจริญ (2556, หน้า 60) กล่าวไว้ว่า บทบาทของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำหรือผู้บริหารแสดงออกมา โดยสังคมคาดหวังว่า ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องแสดงออกตามหน้าที่ของตำแหน่งบริหารให้สอดคล้องกับหน้าที่ตามแผนการในการปฏิบัติงาน

วาสนา เต่าพาลี (2557, หน้า 21) ได้กล่าวว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง แบบแผนหรือแบบอย่างการปฏิบัติตนตามสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบที่อุบัติในหน่วยงานของผู้ครองตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการระบุแบบแผน วางแผนการจัดการศึกษา การดูแล การบริหารงาน การระดมทรัพยากรอย่างเป็นระบบ การส่งเสริมความสัมพันธ์กับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งชุมชน ผู้ปกครอง โดยใช้ปัจจัยด้านกำลังพล เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเวลาดำเนินการบรรลุจุดมุ่งหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่สถานศึกษา

ธนิสา คูประเสริฐ (2559, หน้า 12) กล่าวได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการ และกิจกรรมที่ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการวางแผนจัดการ และควบคุมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ภารกิจ และวัตถุประสงค์ของแผนการเรียนการสอนโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะทำให้วัตถุประสงค์ของสถานบันการศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมาย และนโยบายของประเทศ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่การเป็นผู้นำทางวิชาการ จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ เป็นผู้อำนวยความสะดวก การสร้างแรงจูงใจในการ ทำงาน การประสานความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

ความเป็นมาของสมรรถนะ

เดวิด ซี. แมคเคลล์แลนด์ (David C. McCleland, 1960, อ้างถึงใน สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ, 2549, หน้า 56) ศาสตราจารย์ผู้เชี่ยวชาญทางด้านจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เป็น คนแรกที่ริเริ่มใช้คำว่า สมรรถนะ และเป็นผู้นำแนวคิดนี้มาใช้ในองค์กรแมคเคลล์แลนด์ได้พัฒนาแบบประเมินผลขึ้นชุด เพื่อศึกษาว่าบุคคลที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีลักษณะนิสัยและนึกคิดเป็นอย่างไร โดยเก็บข้อมูลของกลุ่มคนที่มีผลการทำงานโดดเด่นกับผู้ที่ไม่ได้ มีผลงานโดดเด่น โดยวิธีสัมภาษณ์ ผลจากการศึกษาหลายรอบทำให้พบว่าแบบสอบวัด ความถนัด ที่นักจิตวิทยาสร้างขึ้นเพื่อใช้อนุมานผลการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ไม่สามารถใช้ทำนายผลสำเร็จของการปฏิบัติงานจริงของบุคคลได้อีกทั้งยังมีความโน้มเอียง ด้านวัฒนธรรม ซึ่งในประเด็นนี้ แมคเคลล์แลนด์

นำมาอธิบายในภายหลังว่าความผิดพลาด ที่เกิดขึ้นในครั้งนั้นเกิดจากตัวแบบทดสอบไม่ได้เกิดจากเกณฑ์ในการประเมิน เนื่องจาก ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาได้ออกข้อทดสอบเพื่อจะใช้วัดเชาวน์ปัญญา ไม่ได้ใช้วัดเพื่อหาผู้ปฏิบัติงานที่ดีที่สุด (The best performer)

แนวคิดของแมคเคลล์แลนด์ปรากฏชัดเจนในบทความชื่อ “Testing for Competence Rather Than for Intelligence” ที่ตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 1973 ซึ่งสรุปว่า องค์ประกอบที่ทำให้ บุคคลประสบความสำเร็จได้ในการทำงานมิได้ขึ้นอยู่กับระดับสติปัญญา (IQ) ของบุคคลเท่านั้น หากแต่ยังเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคลด้วยเฉพาะในเรื่องความมั่นคง ทางอารมณ์ (EQ) การปรับตัวและเจตคติของบุคคล สมรรถนะเป็นสิ่งที่สามารถใช้ทำนาย ความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่าวิธีการทำนายแบบเดิมที่พิจารณาความสามารถของบุคคล จากระดับการศึกษาระดับคะแนนสอบ

แนวคิดในการใช้สมรรถนะเป็นตัวขับเคลื่อน เพื่อนำองค์การไปสู่ความเป็นเลิศ ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายในต่างประเทศ โดยในปี ค.ศ. 1982 โบยาซิช (Boyatizis) ได้เสนอผลงานวิจัยเรื่อง “The Competent Manager : A Model for Effective Performance” ซึ่งเป็นการผสานแนวคิดเรื่องสมรรถนะไปใช้ในงานบริหารในเวลาที่ใกล้เคียงกันนี้เอง จอห์น ลาเวน (John Raven) ก็ได้ตีพิมพ์หนังสือเล่มหนึ่งชื่อ “Competence in Modern World” ที่สหราชอาณาจักร

งานพิมพ์เกี่ยวกับสมรรถนะทั้งสองเรื่องได้ขยายความสนใจออกไปในวงกว้าง จากแวดวงของนักวิชาการออกไปสู่โลกของผู้บริหาร ที่ปรึกษา และฝ่ายฝึกอบรมทรัพยากร บุคคล มนุษย์ ตั้งแต่ต้น ปี ค.ศ.1990 เป็นต้นมา (Kierstead, 1998) ถึงปัจจุบันความรู้เกี่ยวกับ สมรรถนะก็ยังมีอิทธิพลต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในงานด้านต่างๆ เช่น การบริหารจัดการองค์การ การบริหารงาน บุคคลในวงการศึกษา สุขภาพจิต การพัฒนารูปแบบเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศ สำหรับในประเทศไทยได้มีการนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในองค์การที่เป็นเครือข่ายบริษัทต่างชาติชั้นนำก่อนที่จะแพร่หลายเข้าไปสู่บริษัทชั้นนำของประเทศ เช่น เครือปูนซีเมนต์ไทย ชินคอร์เปอเรชั่น ไทยธนาคาร การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย และอื่นๆ เนื่องจากภาคเอกชนที่นำ แนวคิดเรื่องสมรรถนะไปใช้เกิดสำเร็จอย่างเห็นได้อย่างเป็นที่ประจักรษ์ ดังเช่นกรณีของปูนซีเมนต์ไทยมี ผลให้เกิดการตื่นตัวในวงราชการและมีการนำแนวคิดไปทดลองใช้ในหน่วยราชการ สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (กพ.) ได้จ้างบริษัทเฮย์กรุ๊ป (Hay Group) เป็นที่ปรึกษาในการนำ แนวความคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือนในระยะแรก ได้ทดลองนำแนวคิดการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency based human resource development) มาใช้ในระบบการสรรหาผู้บริหารระดับสูงในระบบราชการไทยและกำหนด สมรรถนะของข้าราชการที่จะสรรหาในอนาคต (สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ, 2549, หน้า 56)

ความหมายของสมรรถนะ

สุธี บูรณะแพทย์ (2557) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมที่องค์การต้องการจากข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงาน เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์การกำหนดแล้วจะส่งผลให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดีและส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการ เช่น การกำหนด สมรรถนะการบริการที่ดี เพราะหน้าที่หลักของข้าราชการคือการให้บริการแก่คนในสังคม ทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์คือสิ่งที่ทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่คนในสังคม

อารียา จารุภูมิ (2559) กล่าวว่า สมรรถนะ เป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความสามารถของบุคคล ต่อการที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามความต้องการขององค์กร ซึ่งความสามารถ ในการปฏิบัติงานนั้นเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคลที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานให้สำเร็จมาตรฐานที่ได้ตั้งไว้ หรือสูงกว่า

ซีมีโอ อินโนเทค (2559, หน้า 1) กล่าวว่า สมรรถนะคือการผสมผสานของทักษะ ความรู้ พฤติกรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ซึ่งจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

ธำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2559, หน้า 13) สมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะสมรรถนะ ความสามารถ คุณสมบัติภาคบังคับที่ทุกคนในองค์การจะต้องมีเพราะถือว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งขององค์การ ที่จะช่วยให้พนักงานนั้นเป็นพนักงานสามารถปฏิบัติงานในองค์การได้ตลอดรอดฝั่งในขณะเดียวกัน บุคลากรที่ขาด Core Competency ก็ต้องได้รับการพัฒนาหรือหากพัฒนาแล้วไม่ดีขึ้นก็บอกได้ว่า พนักงานคนนั้นคงจะไปกับองค์การนั้นได้ลำบาก

สุนิดา พินิจการ (2559, หน้า 13) สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลซึ่งจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานตำแหน่งหนึ่ง ๆ ให้ประสบความสำเร็จโดยได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในสถานการณ์ที่หลากหลาย

พิชามญชุ์ ลาวชัย (2562, หน้า 4) กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหาร หมายถึง บุคลิกลักษณะของแต่ละคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถและทัศนคติความเชื่อและอุปนิสัยของแต่ละบุคคลมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดัน อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่แตกต่างกันออกไป

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า 9) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถ ของบุคคลในการนำความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะ ของตนมาประยุกต์ใช้ในงาน หรือในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้จนประสบความสำเร็จ

สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้ (2562, หน้า 6-7) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นความสามารถของบุคคลในการใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ตนมีในการทำงาน

หรือการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบ ความสำเร็จในระดับใดระดับหนึ่ง สมรรถนะแสดงออกทางพฤติกรรมการปฏิบัติ ที่สามารถวัดและประเมินผลได้ สมรรถนะจึงเป็นผลรวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะ และความสามารถอื่น ๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล ประสบความสำเร็จในการทำงาน

สำนักงานครุสภา (2562, หน้า 4) ได้กล่าวว่า สมรรถนะหมายถึงการผสมผสานระหว่างทักษะ องค์ความรู้ พฤติกรรม คุณลักษณะที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการบริปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า 9) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ เป็นความสามารถของบุคคลที่ปฏิบัติงานใดงานหนึ่งสำเร็จ โดยใช้ความรู้ทักษะ เจตคติที่มีอยู่ภายในตัว สมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาถึงความสามารถของตัวบุคคลในการนำความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของตัวเองมาประยุกต์ใช้งาน ในสถานการณ์ต่างๆ ได้จนสำเร็จ

นันธิยา ไทยสมบูรณ์ (2562, หน้า 13) ได้สรุปความหมายสมรรถนะ (Competency) คือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งในด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานด้านใดด้านหนึ่ง (Job roles) ประสบความสำเร็จมีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือมาตรฐานที่สูงกว่า มีความโดดเด่นกว่าคนอื่นๆ ในเชิงพฤติกรรม

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร (2562, หน้า 11) ได้ให้คำจำกัดความ สมรรถนะ ไว้ว่า กลุ่มพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่เกิดจากความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล อันเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้สมรรถนะจะต้องสามารถวัดได้ สังเกตได้ และสามารถพัฒนาได้

Boyatzis (1982,p. 58) ได้ให้คำนิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์การ และทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

แมคเคลแลนด์ (McClelland, n.d., อ้างถึงใน สมภพ ดวงชอุ่ม, 2554, 17) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในของบุคคลบุคคลหนึ่ง (Underlying Characteristics) ซึ่ง สามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงาน ที่ตนรับผิดชอบ

แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973, p. 57) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจก บุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการ ปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนเองรับผิดชอบ

รอทเวลล์ (Rothwell, 2007, p. 8) กล่าวว่า สมรรถนะว่าหมายถึง ลักษณะเด่น ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ทักษะ บทบาททางสังคม องค์ความรู้ซึ่งทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นผล มาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคล ที่แสดงออกทั้งวิธีคิด และ พฤติกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถสังเกต วัด ประเมินและพัฒนาได้ ส่งผลให้สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ มาตรฐานหรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกำหนด สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อน ร่วมงานคนอื่นๆ ในองค์กร

องค์ประกอบของสมรรถนะ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549, หน้า 59) จากโมเดลภูเขาน้ำแข็งในภาพประกอบที่ 1 แมคเคลล์แลนด์ ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ส่วน และได้อธิบายความหมาย ของแต่ละองค์ประกอบไว้ดังนี้

1) ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลทำได้ดี และสามารถแสดงให้ผู้อื่นเห็นได้ ถึงความชำนาญ เช่น ความสามารถในการนำเสนอ (Presentation) ความสามารถในการปราศัย ต่อรอง (Negotiation) รูปแบบความสามารถในการสื่อสาร (Communication) เป็นต้น

2) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลที่บุคคลได้เก็บรวบรวมไว้จนเกิดเป็น ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ความรู้ด้านการวางแผน ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ

3) อัตมโนทัศน์ (Self-concept) ได้แก่ การมีเจตคติ ค่านิยม และภาพลักษณ์ ที่เกี่ยวกับตนเองหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น การมองตนเองว่าเป็นคนซื่อสัตย์ กล้าหาญ รับผิดชอบ ฯลฯ

4) ลักษณะนิสัย (Trait) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะประจำตัวบุคคลที่แสดง ออกมาให้ผู้อื่นเห็นได้ เช่น ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ความยืดหยุ่น ความเมตตากรุณา ฯลฯ

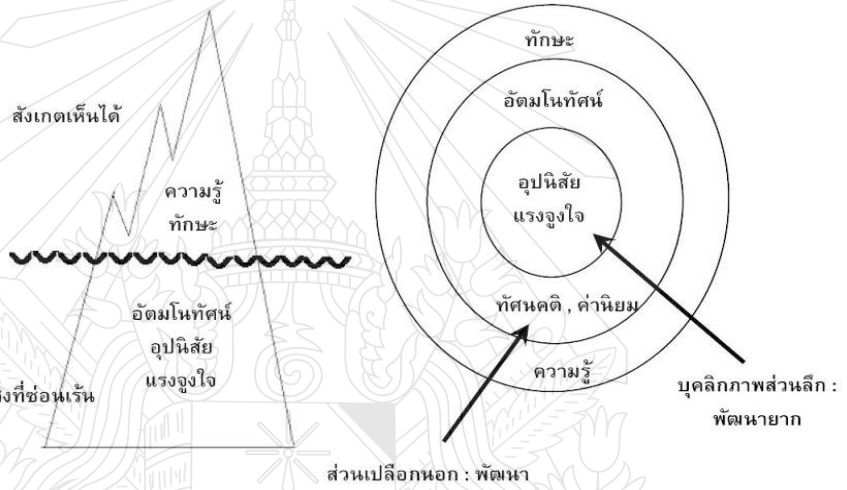
5) แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง ความคิดที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เกิด พฤติกรรม เช่น คนที่คาดหวังในความสำเร็จสูงจะเกิดแรงขับเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ หรือ คนที่ไม่มี เพื่อนและต้องการเพื่อนอย่างมากก็จะเกิดแรงขับเพื่อความสามัคคีกับผู้อื่น เป็นต้น

องค์ประกอบต่างๆของสมรรถนะตามที่แมกเคลล์แลน ได้เสนอไว้ครั้งนั้น ต่อมาได้มีผู้นำไปศึกษาเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย อย่างเช่น ไบด์อันท์และพูทที้ (Bryat and Poustie, 2001) จัดแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1) ด้านความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจเป็นความรู้ทางด้านวิชาการ เช่น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจด้านการบริหาร แพทย์ต้องมีความรู้ด้านการรักษาคนไข้ เป็นต้น

2) ด้านทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยทำให้บุคคลนั้น นำความรู้นั้นไปใช้ได้ เช่น ผู้บริหารต้องมีทักษะทางด้านความคิดรวบยอด ทักษะทางด้านมนุษย์ และทักษะทางด้านเทคนิควิธีครูต้องมีทักษะทางด้านการสอน เป็นต้น

3) ด้านเจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม (Appropriate attitude and value) หมายถึง สิ่งที่บุคคลแสดงออกมา เป็นคุณลักษณะทางด้านพฤติกรรมซึ่งมีผลกระทบต่อการใช้ความรู้และ ทักษะของบุคคลนั้นๆ เป็นองค์ประกอบที่ทำให้คนมีความอดทนหรือเกิดความท้อถอยต่อ การปฏิบัติงาน

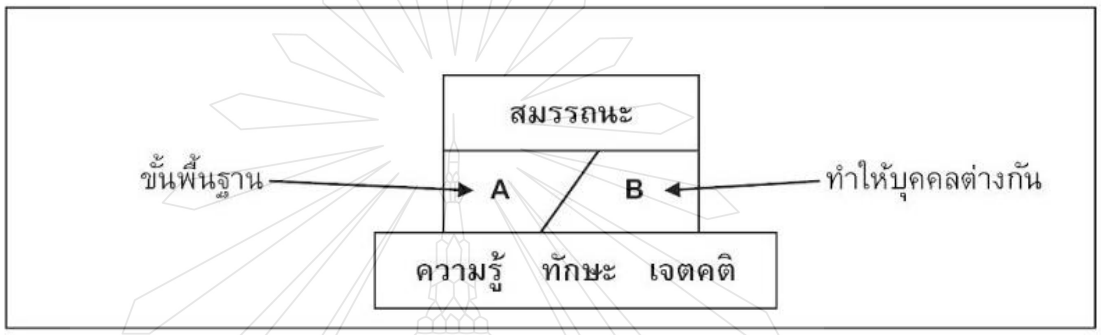


ภาพที 2.1 แสดง Iceberg Model Competency ความสัมพันธ์ในเชิงอธิบายเปรียบเทียบ
ที่มา : สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spenser & Spenser, 1993)

จากภาพดังกล่าว คุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนดังภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งเป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้ที่บุคคลมีในตัวตนของตน และส่วนของทักษะ คือ ความเชี่ยวชาญ ชำนาญพิเศษในด้านต่าง ๆ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำนี้เป็นส่วนที่ สังเกตและวัดได้ง่าย สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำเป็นส่วนที่มีมากกว่ามาก สังเกตและวัด ได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออก ต่อสังคม (Social Role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self - Image) คุณลักษณะแต่ละบุคคล (Traits) และแรงจูงใจ (Motive) ส่วนที่อยู่ยอดภูเขานั้นเป็นส่วนสัมพันธ์กับสติปัญญา ของบุคคลนั้นๆ อย่างไรก็ตามองค์ความรู้และทักษะที่มีอยู่ของบุคคล ยังเพียงพอที่จะทำให้บุคคลนั้นเป็น ผู้มีผลการปฏิบัติงานที่

โดดเด่น บุคคลจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องลึก คุณลักษณะส่วนบุคคล ที่เหมาะสมด้วย จึงจะทำให้เขาสามารถเป็นผู้ที่มีผลงานที่โดดเด่นในงานนั้นๆ ได้

เมื่อรวมส่วนของน้ำแข็งที่อยู่เหนือน้ำกับใต้น้ำเข้าด้วยกันทำให้พบว่าสมรรถนะประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคลหรือเจตคติ (Attribute) ซึ่งตามทัศนะของแมคเคลล์แลนด์ กล่าวไว้ว่า สมรรถนะเป็นส่วนที่ตกผลึกมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะดังภาพที่ 2.2



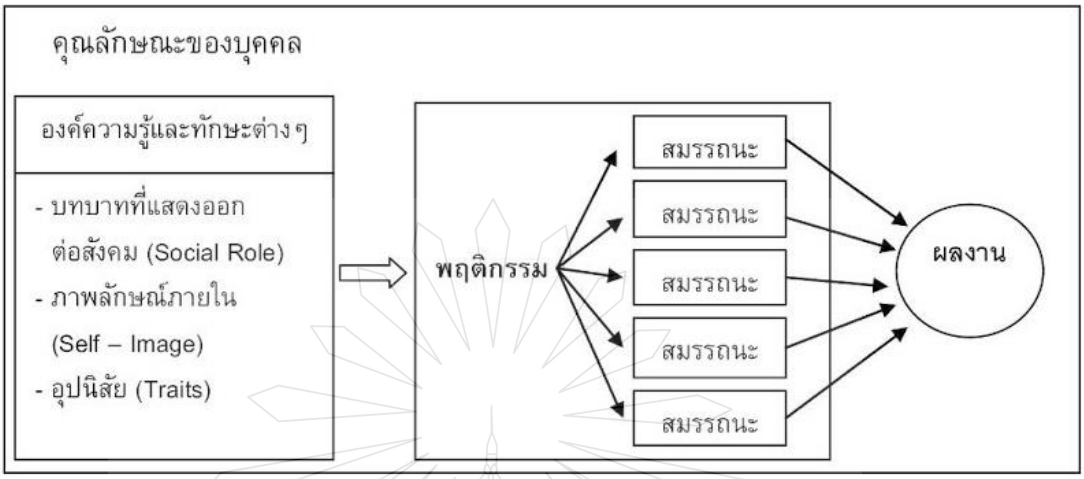
ภาพที่ 2.2 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ

ที่มา : จขรศักดิ์ ศิริมัย (2554, หน้า 9) ตามหลักแนวคิดของ แมคเคลล์แลนด์ (David C. Mc Clelland, 1973)

สมรรถนะจึงสามารถจัดแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1) สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่าหรือแยบยลกว่าได้

2) สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานหรือผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไปหรือเพื่อนในสายงานเดียวกัน จึงทำให้เกิด ความสำเร็จที่แตกต่างกัน สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างระหว่างบุคคล ที่แสดงในรูปภูเขาน้ำแข็ง สมรรถนะและผลงานเป็นการแสดงให้เห็นว่า ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะ อื่น ๆ ของบุคคลส่งผลให้บุคคลมีสมรรถนะหรือพฤติกรรมในการทำงานในรูปแบบต่างๆ และ สมรรถนะต่างๆ มีความสัมพันธ์กับผลงานของบุคคลนั้นๆ (กระทรวงมหาดไทย, 2549, หน้า 5) ดังแสดงในภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างของบุคคลกับสมรรถนะและผลงาน
ที่มา : กระทรวงมหาดไทย (2549, หน้า 5)

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549, หน้า 59) จากโมเดลภูเขาน้ำแข็งในภาพประกอบที่ 1 แมคเคลล์แลนด์ ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ส่วน และได้อธิบายความหมาย ของแต่ละองค์ประกอบไว้ดังนี้

1. ความรู้(Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้เรื่องการเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ความรู้เรื่องก่อสร้าง เรื่องการวิจัย รู้เรื่องโหราศาสตร์ เป็นต้น

2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะการทำอาหาร ทักษะการพูด เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – image) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น การรู้ถึงความสามารและความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4) ลักษณะนิสัย (Trait) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะประจำตัวบุคคลที่แสดง ออกมาให้ผู้อื่นเห็นได้ เช่น ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ความยืดหยุ่น ความน่าดึงดูด ความเมตตากรุณา ฯลฯ

5) แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง ความคิดที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เกิด พฤติกรรม เช่น คนที่คาดหวังในความสำเร็จสูงจะเกิดแรงขับเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ หรือ คนที่ไม่มีเพื่อนเลยและต้องการเพื่อนอย่างมากก็จะเกิดแรงขับเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นต้น

สุธี บูรณะแพทย์ (2557, หน้า 13) องค์ประกอบของสมรรถนะดังนี้

1.ความรู้ (Knowledge) คือผลจากการขัดเกลาและเลือกใช้สารสนเทศ โดยมีการจัดระบบความคิด เสียใหม่ให้เป็น “ความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง”

2. ทักษะ (Skill) คือความสามารถในการทำงานได้ด้วยความคล่องแคล่ว เชี่ยวชาญ วิจิตร ซึ่งการพิจารณาว่า ผู้รับการฝึกมีทักษะดีหรือไม่นั้น สามารถดูได้ด้วย ตัวแปร 3 ตัว คือ เวลาที่ใช้ปฏิบัติการสังเกตขณะ ปฏิบัติงาน และผลของงาน

3. ทัศนคติ (Attitude) คือ ความรู้สึกนึกคิด และความโน้มเอียงของบุคคลนั้นๆ ที่มีต่อข้อมูลข่าวสารและการเปิดรับรายการกรองสถานการณ์ที่รับรู้มา

4. บุคลิกภาพ (Personality) คือ ลักษณะเฉพาะของบุคคลนั้นๆ ที่บ่งบอกความแตกต่างระหว่าง บุคคลแต่ละบุคล

5. แรงจูงใจ (Motivation) คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมที่เหมือนหรือแตกต่างจากบุคคลอื่น และยังกำหนดทิศทางและ เป้าหมายของพฤติกรรมนั้น

Boyatzis (1982, pp. 229 - 234) กล่าวว่า รูปแบบของสมรรถนะหมายถึงองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. แรงจูงใจ (Motives) คือ เรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายหรือสภาพการณ์นั้นๆ โดยพบใน ลักษณะที่หลากหลายที่ผลักดันและนำไปสู่พฤติกรรมของแต่ละบุคคล

2. ลักษณะเฉพาะ (Traits) คือ ลักษณะเฉพาะหรืออุปนิสัยของแต่ละคนในการตอบสนองต่อสิ่ง กระตุ้นที่เหมือนกัน แรงจูงใจและลักษณะเฉพาะตัวเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับที่มีสติและไม่มีสติ

3. ภาพลักษณ์ (Self - image) คือ ความเข้าใจตนเองและการประเมินความเข้าใจ คำจำกัดความนี้มาพร้อมกับการสร้างแนวความคิดและการนับถือตนเอง

4. บทบาททางสังคม (Social Role) คือ สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้ผู้อื่นในสังคมเห็นว่าตัวเขามีบทบาทต่อสังคมอย่างไร เช่น การเป็นผู้นำทีมงาน ความมีจริยธรรม

5. ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่องจนบรรลุเป้าหมายการทำงาน

Kaplanand Norton (2004, pp. 231 -232) แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรู้ความจำ (Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่เหมาะสมต่องานที่องค์การกำหนด เช่น รู้เรื่อง งานที่จะทำ รู้เรื่องลูกค้า เป็นต้น

2. ทักษะการปฏิบัติ (Skill) หมายถึง ทักษะที่สอดคล้องกับความรู้ เช่น ทักษะในการต่อรอง ทักษะใน การให้คำปรึกษา และทักษะในการบริหารโครงการ เป็นต้น

3. ค่านิยมจิตสำนึก (Values) หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะพิเศษหรือพฤติกรรมที่สร้างผลงานที่ โดดเด่น งานบางอย่างต้องทำเป็นทีม บางอย่างต้องทำคนเดียว การสร้างค่านิยมให้กลมกลืนกับงานจึงเป็น สิ่งจำเป็น

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะแบ่งเป็น 5 ส่วนด้วยกัน คือ ส่วนทักษะ (Skill) ส่วนความรู้ (Knowledge) ส่วนอัตมโนทัศน์ (Self-concept) ส่วนลักษณะนิสัย (Trait) และส่วนของแรงจูงใจ (Motive) ทั้ง 5 ส่วนนี้เป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมา ทำให้ทราบถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม (Appropriate attitude and value) เป็นประโยชน์ต่อการนำสมรรถนะไปใช้ให้ตรงความจำเป็น และเป็นแนวทางในการ พัฒนาสมรรถนะให้เพิ่มขึ้น

ประเภทของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2545, หน้า 84) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะไว้ ดังนี้ สมรรถนะหลัก (core competency) คือคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งทั้งระบบ กำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะ

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นโดยโมเดลสมรรถนะกำหนดให้แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะประจำมีสมรรถนะประจำกลุ่มงานละ 3 สมรรถนะ (ยกเว้นกลุ่มงานนักบริหารระดับสูงมี 5 สมรรถนะ)

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2546, หน้า 10) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะเป็น 3 ประเภท คือ

1. Organization Competencies เป็นความสามารถที่เป็นรูปแบบเฉพาะขององค์การที่มีส่วนทำให้องค์การนั้นไปสู่ความรุ่งเรือง และเป็นผู้นำในด้านนั้นๆ ได้ เช่น โรงเรียนมหิดลวิทยา เป็นสถานศึกษามีความเชี่ยวชาญด้านการสอน วิทยาศาสตร์ เป็นต้น

2. Job Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นความรู้ ทักษะ เจตคติ ความ เชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนๆ นั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่า มาตรฐาน เช่น ความสามารถในการเป็นผู้นำทีมงานของผู้บริหารตำแหน่งหัวหน้าแผนกงาน ทักษะในการ การวิเคราะห์เชิงวิจัยในตำแหน่งทางด้านวิชาการซึ่งเป็นความสามารถที่สามารถฝึกฝนและพัฒนาได้

3. Personal Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความเชื่อ และอุปนิสัย ที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น ความสามารถในการวาดภาพของศิลปิน การแสดงกายกรรมของนักกีฬา เป็นต้น ซึ่งเรา

มักจะเรียก Personal Competency ว่า “ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล” ซึ่งยากต่อการเรียนรู้หรือลอกเลียนแบบได้

วรรณ์ชัย จองแก (2554) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะไว้ ดังนี้

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (personal competencies) หมายถึง หมายถึงบุคลิกลักษณะของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนะคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย ที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้

2. สมรรถนะหลัก (core competencies) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคน ส่วนที่เป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เป็นผลมาจากการผสมผสานระหว่างเทคโนโลยีที่ซับซ้อนและการปฏิบัติงานอย่างกลมกลืน ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. สมรรถนะเฉพาะงาน (job competencies) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย ที่สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน

4. สมรรถนะในงานหรือตำแหน่งหน้าที่ (functional competencies) หมายถึง สมรรถนะที่เป็นความสามารถของบุคคลที่ใช้เฉพาะตำแหน่งงานนั้นๆ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานมีความรู้ทักษะ และความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อาจจะเป็นเรื่องของเทคนิคหรือวิชาชีพ

5. สมรรถนะองค์กร (organization competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้น ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด และโดดเด่นกว่าองค์กรอื่น

6. สมรรถนะในการบริหารจัดการ (professional competency/management competency) หมายถึง สมรรถนะในการบริหารจัดการตามกลยุทธ์ขององค์กรและหน่วยงานที่เรียกว่า พลวัตสามารถยืดหยุ่นกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทำให้องค์กรสามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจและปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

สรุปได้ว่า สมรรถนะสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก (core competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมีเพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ และสมรรถนะตามสายงาน (functional competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะของบุคลากรที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่ง นั้นๆ

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

สมรรถนะหรือขีดความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคปัจจุบัน ในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย ซึ่งในที่นี่จะ

กล่าวถึง ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ขอบข่ายสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับดังนี้

ความหมายของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

สมรรถนะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานนักวิชาการจึงได้นำแนวคิดดังกล่าวมาศึกษากับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะหากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีสมรรถนะ ย่อมส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จและส่งผลดีต่อการจัดการศึกษาซึ่งถือเป็นเป้าหมายสำคัญของสถานศึกษา ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

พรพิศ อินทะสุระ (2553, หน้า 9) ได้สรุปความหมายสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาว่าหมายถึง สมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอันเกิดจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

ชำนาญ สุรินาม (2554, หน้า 6) ได้สรุปความหมายสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาว่าหมายถึง สมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ตั้งไว้

อนันต์ พันนึก (2554, หน้า 9) ได้สรุปความหมายสมรรถนะของผู้บริหารว่า หมายถึง ความรู้ ทักษะและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับ

รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ (2556, หน้า 12) ได้สรุปความหมายสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง กลุ่มของความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการทำงานที่มีอิทธิพล ทำให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของงานและสถานศึกษา

กรกต ขาวสะอาด (2559, หน้า 18) ได้สรุปความหมายสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง ความสามารถอันโดดเด่นของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความสำเร็จและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายของสถานศึกษา

จากความหมายสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว ข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่จำเป็นต่อการบริหารสถานศึกษา ทั้งในด้านทักษะ ความรู้ พฤติกรรม ความสามารถ และคุณสมบัติเฉพาะบุคคลที่เกิดจากการเรียนรู้ประสบการณ์ การศึกษาการฝึกอบรมและการปฏิบัติที่จำเป็นต่อการพัฒนาการบริหารสถานศึกษา รวมถึงคุณลักษณะ ต่างๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบจนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงานและสถานศึกษา

ขอบข่ายสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

สมรรถนะเป็นความสามารถที่เกิดจากคุณลักษณะและพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออก ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ศึกษาเกี่ยวกับขอบข่ายสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

Spencer & Spencer (1993, p. 11) ได้สรุปองค์ประกอบสมรรถนะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในอนาคต ประกอบด้วย

1. การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) ต้องสามารถเข้าใจและคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพทั่วไป เข้าใจโอกาสการทำตลาด อุปสรรคในการแข่งขัน การวิเคราะห์รู้จุดแข็งจุดอ่อนขององค์การของตนเอง เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้คือความสำเร็จ

2. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leading) ต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์การที่ได้ปฏิบัติได้จริงและบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการให้บุคคลในองค์การและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียปฏิบัติเพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้เขาเหล่านั้นอยากทำงานและทำสัญญาประชาคมร่วมกันในการที่จะเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น

3. การจัดการด้านความสัมพันธ์ (Relationship Management) ต้องมีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเครือข่ายในหลาย ๆ องค์การโดยการประสานความร่วมมือกับผู้บริหารและหัวหน้าหน่วย เช่น บริษัทห้างร้านทั่วไปที่เกี่ยวข้องรวมถึง ส่วนราชการต่าง ๆ สัมพันธภาพที่ว่านี้ไม่จำเป็นว่าต้องมีกับผู้มีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่งที่ให้คุณให้โทษได้เท่านั้นแต่ใครก็ตามที่น่าจะเป็นประโยชน์กับเราต้องมีสัมพันธภาพที่ดีไว้เพื่อพึ่งพาอาศัย

สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพคุรุสภา

สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพคุรุสภา (2559) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารดังนี้

1. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional competency) ได้แก่ ความรู้ของบุคคลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ มีอุดมการณ์ของผู้นำผู้บริหารและแนวทางการพัฒนาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้มุ่งผลสัมฤทธิ์ สามารถพัฒนาหลักสูตรและบริหารการจัดการเรียนการสอนในแนวทางใหม่ได้ ปฏิบัติการประเมิน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สามารถศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

2. สมรรถนะด้านองค์กร (Organizational competency) ได้แก่ ความรู้ของบุคคลที่ช่วยทำให้องค์กรเกิดมูลค่าเพิ่ม (Value-added) อาทิการมีความรู้เกี่ยวกับการยกเครื่ององค์กร (Reengineering) การเปลี่ยนแปลงองค์กร วัฒนธรรมองค์กร รวมทั้ง บริหารจัดการคุณภาพโดยรวม (TQM : Total quality management) และ Six Sigma การประกันคุณภาพการศึกษา การวิเคราะห์

และการสังเคราะห์ สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก นำผลการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา เป็นต้น

3. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership competency) ได้แก่ ทักษะด้านมนุษย์ (People skills) วิสัยทัศน์ (Vision) และความน่าไว้วางใจ (Trust) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สามารถบริหารการศึกษาและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและท้องถิ่นได้ กิจการและกิจกรรมนักเรียน สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคีในหมู่คณะ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสานึกสาธารณะและเสียสละให้สังคม ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

4. สมรรถนะด้านประกอบการ (Entrepreneurial competency) ได้แก่ การมีความคิดที่ดีๆ (Good ideas) แนวคิดด้านบริหารจัดการ (Executive ideas) การป้องกันความล้มเหลว (Savefailure) และความสามารถจัดการกับความเสี่ยง (Risk management) การบริหารสถานศึกษา

5. สมรรถนะระดับมหาภาคและสมรรถนะระดับโลก (Macro and global competency) ได้แก่ การมีความรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์และความเคลื่อนไหวของประเทศและของโลก เช่น รู้ว่าขณะนี้ทั่วโลกกำลังเกิดอะไรขึ้น รู้จักสำรวจความเป็นไปได้ และหลีกเลี่ยงอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรของตน สามารถกำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เลือกใช้ทฤษฎี หลักการ และกระบวนการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทมหภาคและภูมิสังคม สามารถบริหารงานวิชาการ บริหาร แหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549, หน้า 10 – 22) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบและดูแลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในส่วนของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดไว้ 2 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

1. สมรรถนะ หลักประกอบด้วย 4 สมรรถนะย่อย ดังนี้

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.2 การบริการที่ดี

1.3 การพัฒนาตนเอง

1.4 การทำงานเป็นทีม

สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2551, หน้า 17-60) ได้นำแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักสมรรถนะ (Competency-based approach) มาประยุกต์ใช้เพื่อ การพัฒนาครูและบุลากรทางการศึกษาด้วยการจัดทำรูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ขึ้นและได้กำหนดสมรรถนะตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (principal Competency model) ประกอบด้วย 10 สมรรถนะ ดังนี้

1) การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic management)

2) ผู้นำการจัดการเรียนรู้ (Learning management leader)

3) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change management)

4) จริยธรรม (integrity)

5) การสื่อสารและจูงใจ (Communication and influencing)

6) ความเชี่ยวชาญการบริหารทรัพยากรบุคคล (human resource management expertise)

7) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (problem solving and decision making)

8) การร่วมแรงร่วมใจ (teamwork)

9) การบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (information technology management for education)

10) การประเมินและติดตามผลการจัดการศึกษา (assessing and monitoring educational management)

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2549, หน้า 11-13) กล่าวว่าผู้บริหารการศึกษามีบทบาทสำคัญ ในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาแลผู้บริหารที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยหลักความสำเร็จ (Critical success factor) ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งมีสมรรถนะสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1) ความสามารถในการคิดยุทธวิธี

2) การบริหารการปรับเปลี่ยนเปลี่ยนแปลง

3) การสร้างทักษะภาวะผู้นำ

4) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

5) ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร

6) การพัฒนาทรัยากรบุคลากร

7) การใช้นวัตกรรมในการแก้ปัญหา

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีต่างๆ เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร รวมทั้งการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่กำหนดโดยหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ประเด็นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารที่มีการกำหนดและระบุเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร และมีเนื้อหารายละเอียดย่อยรายข้อที่ตรงกันและสอดคล้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) เป็นหลัก ซึ่งรายละเอียดประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา, 2549 : หน้า 10 – 22) ดังนี้

สมรรถนะหลัก แบ่งออกได้ 4 สมรรถนะ ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549, หน้า 10 - 11) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 คุณภาพงานด้านความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

ชำนาญ สุรินาม (2554, หน้า 23) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การที่บริหารงาน เป็นระบบโดยมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์โดยคำนึงถึงผลผลิตและผลลัพธ์ โดยผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ผลผลิตตามเป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นการบริหารที่มีทิศทางในการปฏิบัติ โดยเฉพาะการกำหนดหลักปัจจัยแห่งความสำเร็จและตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ซึ่งเป็นการบริหารงานที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร อีกทั้งให้องค์กรมีการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องเสมอ

สมภพ ดวงชอุ่ม (2554, หน้า 25) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การจัดหาให้ได้ทรัพยากรการบริหารมาใช้อย่างประหยัด (Economy) โดยบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และให้ได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Effectiveness) ซึ่งมีเทคนิคที่ เกี่ยวข้องกับเรื่องการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนี้

1) การวัดผลการปฏิบัติงาน (Performance Measurement)

2) การเทียบงาน (Benchmarking)

3) คุณภาพการให้บริการ (Service Quality)

4) การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Performance Auditing)

5) การประเมินผลโครงการ (Project Evaluation)

6) การมอบอำนาจและให้อิสระในการทำงาน (Devolution and Autonomy)

7) การวางแผนองค์กรและแผนกลยุทธ์ (Corporate and Strategic Planning)

8) การทำสัญญาผลการปฏิบัติงาน (Performance Contracting)

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 37) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจ ในการวางแผนพัฒนาการศึกษา การจัดโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นระบบ สอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจและเป้าหมายของโรงเรียน ความมุ่งมั่น กระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการนำนวัตกรรมมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน มีการนิเทศ แก้ไข ติดตามและประเมินผล

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนำนวัตกรรม ใหม่ๆ มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน มุ่งมั่นในการผลิตผลงาน พัฒนา และเผยแพร่ ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์

2. การบริการที่ดี

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549, หน้า 12) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการ ของผู้ใช้บริการ ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การปรับปรุงระบบบริการ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง

ชำนาญ สุรินาม (2554, หน้า 24) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง การบริการที่ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องนำไปใช้ในสถานศึกษา จะต้องมีผู้รับบริการ มีคนให้บริการ มีระบบการทำงาน และกลยุทธ์ในการให้บริการ ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงงานที่มีอยู่ให้สมบูรณ์ตรงตามความต้องการของผู้รับบริการและผู้ให้บริการ หรือบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่รับบริการเกิดความพึงพอใจในบริการ

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 43) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง การศึกษาความต้องการของผู้รับบริการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการมาปรับปรุงและพัฒนาระบบในการให้บริการ มีความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ ผู้มาใช้

บริการ การจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานความต้องการของผู้รับบริการ การศึกษา ความพึงพอใจของผู้รับบริการเพื่อนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการ

นิลลารัตน์ โตมาก (2557, หน้า 25) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง การศึกษาความต้องการของผู้รับบริการทั้งบุคคลภายในและภายนอก แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการมาจัดระบบบนพื้นฐานความต้องการของผู้รับบริการ โดยมีการปรับปรุง พัฒนาการให้บริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ และมีความตั้งใจ เต็มใจ กระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การบริการที่ดี หมายถึง ผู้บริหารศึกษาสภาพและ ปัญหาการให้บริการของสถานศึกษาครอบคลุมทุกด้าน ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่ เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงระบบการให้บริการที่ดีอย่างต่อเนื่อง

3. การพัฒนาตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549, หน้า 12 -13) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการอบรมสัมมนาหรือวิธีการอื่น ๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน

จีระ งอกศิลป์ (2550, หน้า 98) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งการ พัฒนาร่างกายและจิตใจให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์มากที่สุด การพัฒนาตนเองเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารและจัดการศึกษา คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนา บุคลิกภาพ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาวิชาชีพ

ชำนาญ สุรินาม (2554, หน้า 23) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่จะพัฒนาตนเองให้ดีมีคุณภาพมีหลากหลายวิธีไม่ว่าจะเริ่มต้นที่การศึกษา อบรม หาความรู้ใหม่ๆ รวบรวมข้อมูลหรือความรู้ที่ได้และนำไปแลกเปลี่ยนกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ หรือใช้หลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงหรือหลักพุทธศาสนา อาทิเช่น การฝึกสมาธิ การปฏิบัติตามหลักธรรมต่างๆ เป็นต้น

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 40) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าและหาความรู้ การจัดการความรู้ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูและระบบการบริหารจัดการการใช้

เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการแสวงหาและพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง และการนำนวัตกรรมและ เทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในระบบการบริหารจัดการ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสามารถศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้ อบรม สัมมนาเกี่ยวกับการบริหาร รวบรวมองค์ความรู้ ผลิตผลงานทาง วิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารให้เป็น ปัจจุบันอยู่เสมอ

4. การทำงานเป็นทีม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549, หน้า 13 - 15) กล่าวว่า การทำงาน เป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การเสริมแรงให้กำลังใจส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน

ยงยุทธ เกษสาคร (2548, หน้า 187) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 บุคคลขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ปฏิบัติงานต่างก็เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น การทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพขององค์กรเนื่องจากทำให้วัตถุประสงค์รวมขององค์กรประสบความสำเร็จสูงสุด โดยสมาชิกในทีมมีความพอใจในงานที่กระทำ และมีความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน

ชำนาญ สุรินาม (2554, หน้า 25) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม อีกทั้งส่งเสริมซึ่งกันและกัน เพื่อที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยทุกคนในกลุ่มมีความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและเป็นเจ้าของงาน

สมภพ ดวงชอุ่ม (2554, หน้า 30) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีจุดประสงค์เดียวกันร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างโดยมีการพึ่งพาอาศัย ซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลเพื่อให้งาน บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ร่วมกัน อาจเป็นทีมงานถาวรหรือทีมงานชั่วคราวเพื่อวัตถุประสงค์ใด วัตถุประสงค์หนึ่ง โดยเฉพาะความสำคัญของการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมมี ความสำคัญในองค์กรเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน บรรลุเป้าหมายเท่านั้น

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 43) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติงาน การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย การบริหารแบบประชาธิปไตย การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแสวงหาความคิดเห็นและการทำงานเป็นทีม การเป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสามารถสร้างทีมงาน เป็นผู้นำทีม ทำงานร่วมกับผู้อื่น ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมงานได้แสดงความคิดเห็น ปรับวิธีคิด วิธีปฏิบัติ ตน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ สนับสนุนด้านทรัพยากรให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จ

จากข้อมูลข้างต้น สรุปว่า สมรรถนะหลัก หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มุ่งมั่นในการผลิตผลงาน และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์ สามารถศึกษาสภาพ และปัญหาการให้บริการของสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สามารถศึกษาค้นคว้าองค์ ความรู้รวบรวมองค์ความรู้ ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารอยู่เสมอ สามารถสร้างทีมงาน เป็นผู้นำทีม ทำงานร่วมกับผู้อื่น สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จ

สมรรถนะประจำสายงาน แบ่งออกได้ 5 สมรรถนะ ดังนี้

1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549, หน้า 15 - 16) กล่าวว่า การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แล้วแยกแยะประเด็นเป็น ส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่างๆ จัดหา จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา ความต้องการของงานและเสนอทางเลือก หรือแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหางานในความรับผิดชอบ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความเหมาะสมของแผนงาน / โครงการในความรับผิดชอบ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน

ชำนาญ สุรินาม (2554, หน้า 23) กล่าวว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง การที่สามารถแยกแยะปัญหาออกเป็นประเด็นต่างๆ ได้ครอบคลุมปัญหา ซึ่งมีทั้งภายในและภายนอก ที่ส่งผลต่อการบริหารขององค์กร เมื่อได้ประเด็นปัญหาที่ชัดเจนแล้วนำมารวบรวมเป็นข้อมูล จัดระบบ

เพื่อนำมาแก้ไขปัญหา ก็จะสามารถนำมาวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร จัดการในองค์กรได้อย่างเหมาะสม

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 40) กล่าวว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการ การจัดองค์กร ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ แนวคิดทางการศึกษา การเป็นผู้นำในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาและการตรวจสอบ ติดตามการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

นิลลารัตน์ โตมาก (2557, หน้า 25) กล่าวว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารงานของ สถานศึกษา สามารถแยกแยะปัญหาความต้องการการจัดองค์กร ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ แนวคิดทางการศึกษาและการเป็นผู้นำในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาและตรวจสอบ ติดตาม การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ผู้บริหาร สามารถศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ แนวทางแก้ไขปัญหาการ บริหารสถานศึกษา วางแผนและกำหนดโครงการในแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับบริบทและ งบประมาณของสถานศึกษา ดำเนินการแก้ไขปัญหา หาวิธีการพัฒนางานบริหารอย่างเป็นระบบ

2. การสื่อสารและการจูงใจ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2548 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549, หน้า 15 - 17) กล่าวว่า การสื่อสาร และการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร โต้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ ต่างๆ ตลอดจนสามารถชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความสามารถในการพูดและเขียนในโอกาสต่าง ๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยการยอมรับคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

ชำนาญ สุรินาม (2554, หน้า 34) กล่าวว่า การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง 1) การสื่อสาร คือ ความสามารถในการพูด เขียน และโต้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ โดยผู้ส่งและผู้รับจะต้องนำข่าวสารสื่อสารติดต่อกันให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และให้เข้าใจ ตรงกัน โดยผ่านสื่อรูปแบบต่างๆ 2) การจูงใจ คือ การชักจูงโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้เห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามโดยการนำเอาปัจจัยต่างๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรม ออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ ไม่ว่าจะเป็นการใช้ทฤษฎี การจูงใจเบื้องต้นของ Maslow

ทฤษฎี ERG ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ทฤษฎีการบริหารของ McGreger ก็ล้วนแต่ให้ผู้ที่ได้รับแรงผลักดันนั้นแสดงพฤติกรรมออกมา อย่างมีทิศทาง

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 41) กล่าวว่า การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการสื่อสาร ความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ความสามารถจูงใจและ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ และคล้อยตามการเป็นผู้นำในการอภิปราย และสรุปประเด็น ในการประชุม

นิลลารัตน์ โตมาก (2557, หน้า 29) กล่าวว่า การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง การเป็นผู้นำในกิจการทั่วไป สามารถใช้เทคโนโลยี พูด เขียน ประสานเครือข่าย โต้ตอบในสถานการณ์ ต่างๆ ได้และสามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นยอมรับและคล้อยตามเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ที่วางไว้และเข้าใจตรงกัน

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารสามารถ พูด เขียนและสื่อสารในโอกาสต่างๆ ใช้อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการสื่อสาร ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ พูดจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติงานด้วยความยินดี และเต็มใจ สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้อื่นยอมรับนับถือและปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2548 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549, หน้า 17 – 19) กล่าวว่า การพัฒนา ศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่างๆ ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่1 การให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ

ชำนาญ สุรินาม (2554, หน้า 39) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง กระบวนการต่างๆ เช่น การให้การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ตลอดจนการให้คำปรึกษานิเทศ กำกับติดตาม เป็นต้น เพื่อที่มุ่งหวังให้เกิดความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานและ ส่งผลให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 45) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหา ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเข้ารับ การ

อบรม การจัดอบรมศึกษาดูงาน และนำผลงานทางวิชาการไปเผยแพร่ การจัดระบบนิเทศ ตรวจสอบติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงาน

นิลลารัตน์ โตมาก (2557, หน้า 29) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง การให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้แก่บุคลากร และการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การให้การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ตลอดจนการนำผลงานทางวิชาการไปเผยแพร่ การจัดระบบนิเทศ ตรวจสอบ ติดตามและ ปรับปรุงการปฏิบัติงาน

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ผู้บริหาร สามารถให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาแก่บุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน สร้าง เครือข่าย มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเอง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากร

4. การมีวิสัยทัศน์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2548 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549, หน้า 19 - 22) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กร ที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับ แนวคิด/วิธีการใหม่ๆ เพื่อ การพัฒนางาน ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางการพัฒนาองค์กร

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความทันสมัยและสร้างสรรค์ของวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนางาน และ ความสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่สังกัด

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความเป็นรูปธรรมความเป็นไปได้ หรือโอกาสความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การยอมรับการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนไป

ชำนาญ สุรินาม (2554, หน้า 39) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดภาพอนาคตที่เป็นเอกลักษณ์และอุดมคติเพื่อช่วยให้ผู้บริหารและผู้นำสามารถคะเนและใช้ประโยชน์ ของการคะเนได้ดีกว่าผู้อื่น เพราะการมองเห็นอนาคตที่ชัดเจนจะทำให้สามารถเตรียมการ แก้ปัญหาและเตรียมดำเนินการต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งวิสัยทัศน์ที่ดีต้องมีลักษณะ ดังนี้

1) สั้นๆ กระชับ ชัดเจน

2) เข้าใจง่ายโดยบุคคลทุกระดับ

3) มีความหมายครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการ ครบถ้วน

4) มีความหมายในเชิงท้าทาย

5) หรูเลิศ จับต้องได้ เป็นจริงได้ วัดผลได้

6) กระตุ้นเพื่อให้เกิดความรู้สึกคึกคัก กระตือรือร้น

7) ก่อให้เกิดความสามัคคี

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 45) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง วิกฤติ และโอกาส การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ที่ สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าประสงค์เพื่อนำสู่แผนงานและโครงการ

ดาฟต์ (Daft, 2005, p. 513 (อ้างถึงใน พิชาภพ พันธุ์แพ, 2554, หน้า 182) กล่าวว่า การมี วิสัยทัศน์ หมายถึง สิ่งที่สะท้อนมุมมองที่แสดงให้เห็นถึงความท้าทายและความทะเยอทะยานในอนาคตซึ่งต้องอาศัยความพยายามอย่างดีที่สุดของบุคลากร บางองค์กรที่ประสบความสำเร็จ มีวิสัยทัศน์ที่ยาวไกลและมีพลังเพราะผู้นำองค์กรเหล่านั้นต้องการถ่ายทอดว่าองค์กรไปสู่จุดใด ดังนั้น วิสัยทัศน์ที่เข้มแข็งและจูงใจจะส่งผลต่อการทำงานที่ดีขององค์กร เนื่องจากสามารถที่จะ แสวงหาความทุ่มเทจากบุคลากรได้อย่างเต็มที่ วิสัยทัศน์เป็นส่วนประกอบสำคัญของผู้นำปฏิรูป (Transformational Leadership) เนื่องจากผู้นำแบบนี้สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้แก่บุคลากร ได้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังแสดงให้บุคลากรเห็นถึงอนาคตที่ดีกว่า

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสามารถใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนางาน และสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ และทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด มีความเป็นรูปธรรมเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์สภาพปัญหา ดำเนินการแก้ปัญหาอย่าง เป็นระบบ สามารถพูด เขียน เพื่อสื่อสารในโอกาสต่างๆ สามารถจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่น ปฏิบัติงานบรรลุตามจุดมุ่งหมาย สามารถให้คำแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน สร้างเครือข่าย เพื่อ พัฒนาศักยภาพของตนเองและบุคลากร สามารถใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์เพื่อพัฒนางานและสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับนโยบายของ ต้นสังกัด

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

แบ่งออกได้ 4 สมรรถนะ ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2548 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549, หน้า 10 - 11) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 คุณภาพงานด้านความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างให้ทันต่อโลกอย่างต่อเนื่อง

ชำนาญ สุรินาม (2554, หน้า 23) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การที่บริหารงานเป็นระบบโดยมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์โดยคำนึงถึงผลผลิตและผลลัพธ์ โดยผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ผลผลิตตามเป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นการบริหารที่มีทิศทางในการปฏิบัติ โดยเฉพาะการกำหนดหลักปัจจัยแห่งความสำเร็จและตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ซึ่งเป็นการบริหารงานที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร อีกทั้งให้องค์กรมีการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องเสมอ

สมภพ ดวงชอุ่ม (2554, หน้า 25) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การจัดหาให้ได้ทรัพยากรการบริหารมาใช้อย่างประหยัด (Economy) โดยบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และให้ได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Effectiveness) ซึ่งมีเทคนิคที่ เกี่ยวข้องกับเรื่องการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนี้

1) การวัดผลการปฏิบัติงาน (Performance Measurement)

2) การเทียบงาน (Benchmarking)

3) คุณภาพการให้บริการ (Service Quality)

4) การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Performance Auditing)

5) การประเมินผลโครงการ (Project Evaluation)

6) การมอบอำนาจและให้อิสระในการทำงาน (Devolution and Autonomy)

7) การวางแผนองค์กรและแผนกลยุทธ์ (Corporate and Strategic Planning)

8) การทำสัญญาผลการปฏิบัติงาน (Performance Contracting)

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 37) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจ ในการวางแผนพัฒนาการศึกษา การจัดโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นระบบ สอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจและเป้าหมายของโรงเรียน ความมุ่งมั่น กระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการนำนวัตกรรมมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน มีการนิเทศ แก้ไข ติดตามและประเมินผล

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนำนวัตกรรม ใหม่ๆ มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน มุ่งมั่นในการผลิตผลงาน พัฒนา และเผยแพร่ ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์

2. การบริการที่ดี

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549, หน้า 12) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการ ของผู้ใช้บริการ ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การปรับปรุงระบบบริการ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง

ชำนาญ สุรินาม (2554, หน้า 24) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง การบริการที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนำไปใช้ในสถานศึกษา จะต้องมีผู้รับบริการ มีคนให้บริการ มีระบบการทำงาน และกลยุทธ์ในการให้บริการ ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงงานที่มีอยู่ให้สมบูรณ์ตรงตามความต้องการของผู้รับบริการและผู้ให้บริการ หรือบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่รับบริการเกิดความพึงพอใจในบริการ

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 43) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง การศึกษาความต้องการของผู้รับบริการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการมาปรับปรุงและพัฒนาระบบในการให้บริการ มีความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ ผู้มาใช้บริการ การจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานความต้องการของผู้รับบริการ การศึกษา ความพึงพอใจของผู้รับบริการเพื่อนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการ

นิลลารัตน์ โตมาก (2557, หน้า 25) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง การศึกษาความต้องการของผู้รับบริการทั้งบุคคลภายในและภายนอก แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการมาจัดระบบบนพื้นฐานความต้องการของผู้รับบริการ โดยมีการปรับปรุง พัฒนาการให้บริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ และมีความตั้งใจ เต็มใจ กระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การบริการที่ดี หมายถึง ผู้บริหารศึกษาสภาพและ ปัญหาการให้บริการของสถานศึกษาครอบคลุมทุกด้าน ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่ เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงระบบการให้บริการที่ดีอย่างต่อเนื่อง

3. การพัฒนาตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549, หน้า 12 -13) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการอบรมสัมมนาหรือวิธีการอื่น ๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน

จีระ งอกศิลป์ (2550, หน้า 98) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งการ พัฒนาร่างกายและจิตใจให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์มากที่สุด การพัฒนาตนเองเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารและจัดการศึกษา คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนา บุคลิกภาพ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาวิชาชีพ

ชำนาญ สุรินาม (2554, หน้า 23) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่จะพัฒนาตนเองให้ดีมีคุณภาพมีหลากหลายวิธีไม่ว่าจะเริ่มต้นที่การศึกษา อบรม หาความรู้ใหม่ๆ รวบรวมข้อมูลหรือความรู้ที่ได้และนำไปแลกเปลี่ยนกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ หรือใช้หลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงหรือหลักพุทธศาสนา อาทิเช่น การฝึกสมาธิ การปฏิบัติตามหลักธรรมต่างๆ เป็นต้น

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 40) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าและหาความรู้ การจัดการความรู้ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูและระบบการบริหารจัดการการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการแสวงหาและพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง และการนำนวัตกรรมและ เทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในระบบการบริหารจัดการ

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสามารถศึกษาค้นคว้าองค์ความรู้ อบรม สัมมนาเกี่ยวกับการบริหาร รวบรวมองค์ความรู้ ผลิตผลงานทาง วิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน พร้อมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารให้เป็น ปัจจุบันอยู่เสมอ

4. การทำงานเป็นทีม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2548 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549, หน้า 13 - 15) กล่าวว่า การทำงาน เป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การเสริมแรงให้กำลังใจส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน

ยงยุทธ เกษสาคร (2548, หน้า 187) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 บุคคลขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ปฏิบัติงานต่างก็เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น การทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพขององค์กรเนื่องจากทำให้วัตถุประสงค์รวมขององค์กรประสบความสำเร็จสูงสุด โดยสมาชิกในทีมมีความพอใจในงานที่กระทำ และมีความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน

ชำนาญ สุรินาม (2554, หน้า 25) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม อีกทั้งส่งเสริมซึ่งกันและกัน เพื่อที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยทุกคนในกลุ่มมีความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและเป็นเจ้าของงาน

สมภพ ดวงชอุ่ม (2554, หน้า 30) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีจุดประสงค์เดียวกันร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างโดยมีการพึ่งพาอาศัย ซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลเพื่อให้งาน บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ร่วมกัน อาจเป็นทีมงานถาวรหรือทีมงานชั่วคราวเพื่อวัตถุประสงค์ใด วัตถุประสงค์หนึ่ง โดยเฉพาะความสำคัญของการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมมี ความสำคัญในองค์กรเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน บรรลุเป้าหมายเท่านั้น

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 43) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติงาน การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย การบริหารแบบประชาธิปไตย การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแสวงหาความคิดเห็นและการทำงานเป็นทีม การเป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสามารถสร้าง ทีมงานเป็นผู้นำทีม ทำงานร่วมกับผู้อื่น ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่

ผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมงานได้แสดงความคิดเห็น ปรับวิธีคิด วิธีปฏิบัติ ตน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ สนับสนุนด้านทรัพยากรให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จ

จากข้อมูลข้างต้น สรุปว่า สมรรถนะหลัก หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มุ่งมั่นในการผลิตผลงาน และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์ สามารถศึกษาสภาพ และปัญหาการให้บริการของสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง สามารถศึกษาค้นคว้าองค์ ความรู้รวบรวมองค์ความรู้ ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารอยู่เสมอ สามารถสร้างทีมงาน เป็นผู้นำทีม ทำงานร่วมกับผู้อื่น สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 38-39) ได้กำหนด ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิควิธี ประกอบด้วย
    1.1 ความรู้ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีสมัยใหม่
    1.2 ความรอบรู้ในหน้าที่ตลอดจนขอบเขตของอำนาจและความรับผิดชอบ
    1.3 ความสามารถในการประชาสัมพันธ์
    1.4 ความรู้ด้านเทคนิคของส่วนราชการ
    1.5 ความสามารถในการฟัง พูด อ่าน เขียน ภาษาต่างประเทศ
    1.6 ความสามารถในการบริหาร
    1.7 ความสามารถทางภาษาไทยในการเขียนการพูดโน้มน้าวบุคคลอื่นให้เข้าใจคล้อยตาม
    1.8 ความสามารถในการใช้เครื่องเทคโนโลยี
2. ทักษะด้านมนุษย์ ประกอบด้วย
    2.1 ความยุติธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต
    2.2 ความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ
    2.3 ความสุขุมรอบคอบ
    2.4 ความสามารถในการควบคุมตนเอง (ทั้งทางอารมณ์และบุคลิก)
    2.5 ความมานะอดทนต่อความเหนื่อยยากและลำบาก
    2.6 การเข้ากับบุคคลอื่นได้ดี
    2.7 ความเข้าใจในบุคคลอื่น
    2.8 สุขภาพสมบูรณ์ ตรากตรำทำงานหนักได้
    2.9 มีอารมณ์ขัน
3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด ประกอบด้วย

3.1 ความสามารถในการวินิจฉัยโดยการวิเคราะห์สมเหตุสมผล

3.2 ความคิดริเริ่มและความคิดใหม่

3.3 การมองการณ์ไกล

3.4 มีความกระตือรือร้นแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

เสาวภา พรเสนาะ (2556, หน้า 42-43) ได้สรุปไว้ว่า ทักษะการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษามี 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. ทักษะด้านเทคนิควิธี หมายถึง ความสามารถและชำนาญในด้านการ สื่อสาร การจัดทำสารสนเทศของสถานศึกษา และมีภาวะผู้นำ รวมถึงความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารที่ดีควรมีคุณลักษณะในด้านทักษะเทคนิควิธี ดังต่อไปนี้

1.1 สามารถวางแผนจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของ สถานศึกษา

1.2 มีการมอบหมายงาน

1.3 มีการกำกับติดตามตรวจสอบ

1.4 มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.5 ดำเนินการประชุมได้

1.6 สามารถให้คำแนะนำผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

1.7 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาให้เป็นปัจจุบัน

1.8 ใช้ข้อมูลสารเทศในการปฏิบัติงาน

1.9 มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาให้หน่วยงาน อื่นทราบ

1.10 นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์

1.11 เป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

1.12 มีความสามารถในการสร้างภาพพจน์ที่ดีงามของสถานศึกษา

2. ทักษะด้านมนุษย์ หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมมือกับผู้อื่น การสร้างความร่วมมือและโน้มน้าวให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้อื่นเกิดความศรัทธาและเกิดความเชื่อถือในสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่ดีควรมีทักษะด้าน มนุษย์ ควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

2.1 มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

2.2 มีความสามารถในการปรับตัว

2.3 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

2.4 มีบุคลิกภาพที่ดี

2.5 มีความสุขุมรอบคอบ

2.6 มีความอดทน จิตใจมั่นคง

2.7 มีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจ

3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถาน ศึกษาในการเข้าใจเป้าหมายของสถานศึกษาและสามารถทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจถึง เป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ผู้บริหารที่ดีควรมีทักษะด้านความคิดรวบยอดควรมีคุณลักษณะ ดังต่อไปนี้

3.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา

3.2 สามารถวิเคราะห์นโยบายการศึกษาของชาติและนำมาปฏิบัติได้

3.3 สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของงานทั้ง 4 ด้าน

3.4 สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง

3.5 สามารถบริหารหลักสูตรสถานศึกษาได้

3.6 มีความสามรถบริหารวางแผนงานและจัดการสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารนั้นแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะด้านเทคนิควิธี คือ ความสามารถและชำนาญในด้านการสื่อสารการจัดทำสารสนเทศ ขององค์การ และมีภาวะผู้นำ รวมถึงความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน 2) ทักษะด้านมนุษย์ คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น การสร้างความร่วมมือและโน้มน้าวให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้อื่นเกิดความศรัทธาและเกิดความเชื่อถือในองค์การ 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด คือ ความสามารถของผู้บริหารองค์การในการเข้าใจเป้าหมายขององค์การและสามารถทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจถึงเป้าหมายขององค์การอย่างชัดเจน

สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร

Calvani et al. (2008) กล่าวว่า สมรรถนะด้านดิจิทัล หมายถึง การกระทำสิ่ง ใหม่ ๆ ของบุคคลผ่านเทคโนโลยี ไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูล การแก้ปัญหา การประเมิน การแบ่งปันความรู้กับผู้อื่นผ่านสื่อดิจิทัล และการสนับสนุนให้บุคคลเกิดความรับผิดชอบต่อตนเองและ ผู้อื่นในการดำเนินการต่าง ๆ ผ่านเทคโนโลยี

Finnish National Agency for Education (cited in Nordén, Mannila, & Pears, 2017) กล่าวว่า สมรรถนะด้านดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการรับมือกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง ไปในปัจจุบัน สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างสร้างสรรค์กับสิ่งที่ตนเองต้องทำรวมถึงความสามารถใน การใช้เทคโนโลยีเพื่อแก้ไขปัญหา และสามารถวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการใช้งานเทคโนโลยีได้

Oberländer et al. (2020) กล่าวว่า สมรรถนะด้านดิจิทัล หมายถึง ชุดของความรู้พื้นฐาน (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Abilities) และคุณลักษณะ (Other characteristic) ที่บุคคลใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ที่ภาระหน้าที่งานกำหนดไว้โดยพิจารณาจากการใช้สื่อดิจิทัลสำหรับการทำงาน

Belolipetskaya et al. (2020) กล่าวว่า สมรรถนะด้านดิจิทัล หมายถึง ลักษณะที่ถูกกำหนดขึ้นโดยไม่เป็นเพียงเฉพาะทักษะความชำนาญเฉพาะทางอาชีพ ของบุคคลเท่านั้นแต่ยังครอบคลุมกว้างถึงความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมของสังคมเชิงดิจิทัล

จากที่กล่าวมาข้างต้น สมรรถนะด้านดิจิทัลของผู้บริหาร หมายถึง การการทำสิ่งใหม่ๆ ในด้านของสื่อดิจิทัลข้อมูลข่าวสาร ความสามารถในการรับมือเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปในยุคปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูล การแก้ปัญหา การประเมิน การแบ่งปันความรู้กับผู้อื่นผ่านสื่อดิจิทัล และการสนับสนุนให้บุคคลเกิดความรับผิดชอบต่อตนเองและ ผู้อื่นในการดำเนินการต่าง ๆ ผ่านเทคโนโลยีรวมไปถึงทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะ ที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการบริหารหรือบริหารเพื่อนำหน่วยงานหรือองค์การก้าวไปสู่ความสำเร็จอย่างภาคภูมิ

องค์ประกอบของผู้บริหารในยุคดิจิทัล

Kaganer, Seiberand and Zomoro (2014, อ้างถึงใน จิณณวัตร ปะโคทัง, 2561) ได้กล่าวว่า การเป็นผู้นำแบบดิจิทัลว่าต้องมีลกัษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. พัฒนาความคล่องทางดิจิทัล (Become Digitally Fluent) เป็นการยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญต่อการเข้าสู่โลกดิจิทัล ตระหนักถึงความจำเป็นความคล่องทางด้านดิจิทัลและการบูรณาการความคิดเชิงดิจิทัลเข้าสู่การจัดการในชีวิตประจำวัน

2. พัฒนาขีดความสามารถใหม่ (Develop New Capabilities) เป็นการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนพัฒนาสมรรถนะทางด้านดิจิทัล เพราะยิ่งมีคนที่มีความสามารถทางด้านดิจิทัลมากขึ้นเท่าไหน ก็ยิ่งมีส่วนร่วมเพิ่มพูนศักยภาพในการสร้างสรรค์สิ่งที่มีคุณค่า

3. เต็มใจที่จะทดลอง (Willing to Experiment) เป็นการใช้เครื่องมือโซเชียลมีเดียแบบเรียลไทม์ เช่น ทวิสเตอร์ เฟสบุ๊ค ความรวดเร็วจะเป็นสิ่งรับรู้ข้อมูลเชิงลึกทันทีในการพัฒนาความต้องการของผู้ใช้บริการ นักเรียน นักศึกษา ผู้ปกครอง เพื่อรับรู้อารมณ์สถานะ เพื่อรักษาฐานผู้รับบริการและเพื่อสร้างความสำพันธ์อันดีแก่ผู้บริหาร

4. ทำความเข้าใจว่าเทคโนโลยีกำลังเปลี่ยนแปลงสังคมและมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างไร (Understand How Technology is Transforming Society, and Translate into Education and Impact) ผู้บริหารในยุคดิจิทัลต้องทำ ความเข้าใจเกี่ยวกบัการเปลี่ยนแปลง (พฤติกรรม สังคม เศรษฐกิจ) เทคโนโลยี ที่กำลังสร้าง เช่น โทรศัพท์มือถือ เครือข่ายสังคม Cloud ข้อมูลขนาดใหญ่ผู้นำจะต้องเพิ่มความเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานที่สำคัญเหล่านี้เป็นผลกระทบทางการศึกษาในระดับองค์การและบุคคล

5. ส่งเสริมสภาพแวดล้อมแบบรวมพลัง (Promote Collaborative Environments) ฝ่ายไอที ไม่สามารถแยกออกจากกันได้อีกต่อไปและไม่ถือว่าเทคโนโลยีเป็นพื้นที่แบบแยกอิสระได้ จะเห็นดิจิทัลแทรกซึมทั้งองค์กรและส่งผลต่อทุกขั้น ตอนในห่วงโซ่ของคุณค่าในลักษณะเดียวกันกับผู้ที่บังคับ

บัญชาสามารถควบคุมงบดุลได้เขาจะสามารถรู้ได้ว่าเทคโนโลยีจะส่งผลกระทบต่อกลยุทธ์ ทางการศึกษาอย่างไร นอกจากนี้เทคโนโลยีสารสนเทศยังเป็นหัวใจหลักในการเพิ่มขีด ความสามารถให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ทางการศึกษา

อัจฉรา นิยมาภา (2561) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำดิจิทัล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้และทักษะดิจิทัลเพื่อใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดคุณภาพสูงสุดซึ่งมีองค์ประกอบ สำคัญ 5 มิติ ดังนี้

1. มิติวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจยอมรับในการนำเทคโนโลยีเข้ามาเปลี่ยนแปลง ในสถานศึกษา ปรับวิสัยทัศน์เกี่ยวกับพื้นที่การรับรู้และสภาพแวดล้อม ด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์นการสร้างพื้นที่การเรียนรู้และปรับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาทั้งหมดตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2. มิติการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารถึงผู้เกี่ยวข้องเป็นปัจจุบัน โดยผ่านเครื่องมือสังคมออนไลน์ที่ไม่มีค่าใช้จ่าย และเป็นการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจ โดยต้องทำการสื่อสารเพื่อให้บุคคลเกิดการบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้ รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์ เรื่องราวสิ่งดีงามของสถานศึกษาที่ดำเนินการไปแล้วและกำลังจะดำเนินการ

3. มิติการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ได้เอง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการการเรียนรู้ที่หลากหลาย การจัดการทรัพยากร การเข้าถึงความรู้ การรับฟังความคิดเห็น การติดต่อกับผู้เชี่ยวชาญเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่ความเป็นมืออาชีพ

4. มิติการมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างการมีส่วนร่วมของครู นักเรียน และผู้ปกครองในการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนซึ่งการเรียนรู้ของนักเรียนนักศึกษาต้องสะท้อนถึงความเป็นจริง สามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิตประจำวันและสอดคล้องกับความต้องการในโลกปัจจุบันและอนาคต

5. มิติการสร้างโอกาส ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อประโยชน์ต่อการเชื่อมต่อกับเทคโนโลยีเพื่อการเพิ่มโอกาสปรับปรุงวิธีการดำเนินงานหรือวัฒนธรรมของสถานศึกษาอย่างหลากหลายเพื่อให้ความสำคัญและเข้าใจความารู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กร เปิดโอกาสให้มีการเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวข้างต้นองค์ประกอบของผู้บริหารในยุคดิจิทัล สรุปได้ว่า ท่ามกลางโลกที่เปลี่ยนไป ผู้บริหารจะต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารในยุคดิจิทัล จะต้องเรียนรู้ และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นประโยชน์ในการขับเคลื่อนองค์การ มีการสื่อสารการประชาสัมพันธ์การสร้างภาพลักษณ์องค์การให้เป็นที่รู้จักดิจิทัล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้และทักษะดิจิทัลเพื่อใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดคุณภาพสูงสุด ไม่ว่าจะเป็น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสาร ด้าน

การสร้างโอกาส ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารในยุคดิจิทัลควรมีการพัฒนาและมีความรู้องค์ประกอบในแต่ละด้านเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การที่บริหารต่อไป

คุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2553, อ้างถึงใน จิณณวัตร ปะโคทัง, 2561) อธิบายคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษายุค ดิจิทัลมีดังนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) ของสถานศึกษาให้ชัดเจนว่า ต้องการไปในทิศทางใด และจะนำมาใช้กับการบริหารสถานศึกษาในเรื่องใดบ้าง

2. การบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ฮาร์ดแวร์ (Hardware) ซอฟต์แวร์ (Software) เน็ตเวิร์ก (Network) และเครือข่ายไร้สายต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ครูบุคลากรและนักเรียนนักศึกษาทุกคนสามารถใช้และเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว สะดวก ต่อการ ใช้งาน พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อสนบั สนุนอย่างเพียงพอ

3. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศสถานศึกษาให้มีการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) อย่างแพร่หลายไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอนของครู การบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการให้นักเรียนนักศึกษาสามารถใช้และเข้าถึง แหล่งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ผ่านอินเตอร์เน็ต (Internet) ได้ตลอดเวลา

4. การฝึกพัฒนาบุคลากรทุกคนทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศคอมพิวเตอร์ (ICT) อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

5.ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีสามารถเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

6. ส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจครูบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาให้นำความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดให้นำมาสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนการสอนหรือห้องปฏิบัติงานเพื่อกิจกรรมการเรียนรู้และงานที่ได้รับมอบหมาย

7. จัดให้มีระบบการกำกับติดตามและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) ของสถานศึกษาทั้งครูบุคลากรทุกคนและนักเรียนนักศึกษาว่าสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามนโยบายอย่างถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทลั ต้องมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร วางระบบโครงสร้าง พัฒนาการทำงาน มีความสามารถในการจูงใจและติดตามให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์(ICT) ของสถานศึกษา

2.4 บริบทอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

ข้อมูลทั่วไปของอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

สำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 460 ถนนนครสวรรค์; ตำบล ตลาด อำเภอเมืองมหาสารคาม; จังหวัดมหาสารคาม 44000 มีสถานศึกษาสถานศึกษาในสังกัด 5 แห่ง ครอบคลุมทั้ง 13 อำเภอ แยกเป็น วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม วิทยาลัยอาชีวศึกษามหาสารคาม วิทยาลัยการอาชีพมหาสารคาม วิทยาลัยเทคนิควาปีปทุม วิทยาลัยการอาชีพพยัคฆภูมิพิสัย

สถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จัดการศึกษาในด้านวิชาชีพเพื่อผลิตพัฒนากำลังคนในระดับฝีมือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ระดับเทคโนโลยี (ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ) และการฝึกอบรมวิชาชีพซึ่งเป็นการเพิ่มทักษะความรู้ในด้านอาชีพต่างๆทั้งระยะสั้นและระยะยาว ที่สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

วิสัยทัศน์

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นผู้นำในการจัดการศึกษาสายอาชีพ เพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และสังคม เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และภูมิภาค

พันธกิจ

1. จัดส่งเสริมและพัฒนาการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

2. ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานกำลังคนสายอาชีพเข้าสู่สากล

3. ขยายโอกาสทางการศึกษาสายอาชีพอย่างทั่วถึง ต่อเนื่อง เสมอภาค และเป็นธรรม

4. เป็นแกนกลางในการจัดการอาชีวศึกษาและฝึกอบรมวิชาชีพ ระดับฝีมือ เทคนิค และเทคโนโลยี ของประเทศ

5. สร้างเครือข่ายความร่วมมือให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาและการ ฝึกอบรมวิชาชีพ

6. วิจัย สร้างนวัตกรรม จัดการองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาอาชีพและคุณภาพชีวิตของประชาชน

7. ส่งเสริม/พัฒนา ครูและบุคลากรอาชีวศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ มั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ

เป้าประสงค์(Goal)

1. กลุ่มด้านอาชีพ

- หลักสูตร และกระบวนการจัดการเรียนรู้อาชีวศึกษา มีความสอดคล้องและรองรับต่อ 5 กลุ่ม อาชีพใหม่ 5 ศักยภาพพื้นที่ และการแข่งขันใน 5 ภูมิภาค

2. ด้านผู้เรียน

- กำลังคนมีสมรรถนะตามมาตรฐานอาชีพ มีงานทำ และก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ

- ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีศักยภาพในการเป็นผู้ประกอบการ และ/หรือ มีความพร้อมในการประกอบอาชีพเพื่อความเป็นอยู่ที่ดี

3. ด้านสถานศึกษา

- สถานศึกษามีคุณภาพสูง มีความเป็นเลิศ สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ และภูมิภาค

- สถานศึกษาเป็นศูนย์อบรมอาชีวศึกษา ศูนย์ซ่อมสร้างประจำชุมชน และฐานการเรียนรู้ด้านอาชีพที่เชื่อมโยงกับทุกระดับการศึกษา

4. ด้านวิจัย และการจัดการองค์ความรู้

- การวิจัยอาชีวศึกษาเน้นเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อการพัฒนานวัตกรรม ต่อยอดอาชีพ การถ่ายทอดเทคโนโลยี มุ่งสู่การนำไปใช้ และการบริหารจัดการเชิงพาณิชย์

- ประชาชน ชุมชน สังคม ได้รับองค์ความรู้อาชีวศึกษา

5. ด้านบริหารจัดการ

- การบริหารจัดการใหม่ที่เหมาะสมกับการจัดอาชีวศึกษาตามยุทธศาสตร์ 2555

6. ด้านครู และบุคลากรอาชีวศึกษา

- ปัญหาการขาดแคลนครู และบุคลากรอาชีวศึกษา ได้รับการแก้ไขโดยเร่งด่วน

- ครูและบุคลากรอาชีวศึกษา ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีคุณภาพ มาตรฐานและความก้าวหน้าในวิชาชีพ

- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเครื่องมือในการเร่ง ยกระดับคุณภาพในการพัฒนาครูและ บุคลากรอาชีวศึกษา

ยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนนโยบายสำหรับอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วย 8 ประเด็นยุทธศาสตร์ 58 กลยุทธ์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท มุ่งเป้าหมายนักเรียนเป็นศูนย์กลาง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างโอกาสทางการศึกษาแก่บุคคลในสังคมทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ปฏิรูปครู ยกฐานะครูและวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับอาชีวศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพให้สอดคล้อง กับตลาดแรงงาน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้การศึกษาทัดเทียมนานาชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 สนับสนุนการพัฒนาเพื่อสร้างทุนปัญญาชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 7 เพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ 8 การประเมินยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับทุกประเภทมุ่งเป้าหมายนักเรียนเป็นศูนย์กลาง

กลยุทธ์

1.1 กำหนดคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษาเชิงประจักษ์ตามมาตรฐานฝีมือสากลบนฐาน ความเป็นไทย คิดเก่ง ทำเก่ง สื่อสารเก่ง และสร้างเครือข่ายวิชาชีพเก่ง

1.2 ยกเครื่องหลักสูตรอาชีวะ เน้นหลักสูตรฐานสมรรถนะ ผลิตศักยภาพคนไทยสอดคล้องอาเซียน

1.3 ปรับมาตรฐานการจัดอาชีวศึกษาทั้งระบบสู่มาตรฐานทักษะฝีมือสากลทุกสาขาอาชีพ

1.4 เพิ่มทักษะทางภาษาอังกฤษ ภาษาคู่ค้า และภาษาเพื่อนบ้านชายขอบ

1.5 ปรับระบบประเมินความสามารถจากสมรรถนะ (Exit Exam) เชื่อมต่อกับการประกันคุณภาพ ภายใน และการประเมินคุณภาพภายนอกจาก สมศ

1.6 แบ่งขนางสถานศึกษา กำหนดเป้าหมายและสนับสนุนการพัฒนายกระดับ(Formula Funding+ Top up)

1.7 เพิ่มการอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการเรียนอาชีวะ

1.8 ปรับระบบการเรียนการสอน (Pedagogy) นำเทคนิควิธีการที่มีประสิทธิภาพมาใช้ (Constructionism/Project base เรียนแบบบูรณาการ โดยผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง)

1.9 สร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดอาชีวศึกษาร่วมกันอย่างเข้มแข็ง

1.10 เพิ่มขีดความสามารถบุคลากรด้านการนิเทศ เพื่อให้ศึกษานิเทศก์เป็นที่พึ่งของครูอย่างแท้จริง

1.11 จัดระบบระเบียบสะสมรายบุคคล (Portfolio) ทั้งบุคลากรและผู้เรียน

1.12 จัดทำรายการมาตรฐานครุภัณฑ์ สื่อการเรียนการสอน จำแนกตามวิชาชีพจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ ห้องเรียนมาตรฐานในระดับพื้นฐานอย่างเพียงพอ และห้องเรียนเทคโนโลยีที่สอดคล้อง กับหลักสูตรเฉพาะของแต่ละสถานศึกษา

1.13 เร่งแก้ปัญหาพฤติกรรมด้านยาเสพติด การทะเลาะวิวาท และพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

1.14 พัฒนาทักษะวิชาชีพโดยใช้กิจกรรมองค์การทางวิชาชีพ ให้เป็น อัตลักษณ์ของอาชีวศึกษา

1.15 น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและบูรณาการใน การจัดการเรียนการสอน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างโอกาสทางการศึกษาแก่บุคคลในสังคมทุกลุ่มอย่างเท่าเทียม

กลยุทธ์

2.1 สร้างภาพลักษณ์ แนะแนว-แนะนำอาชีพ เพื่อเพิ่มสัดส่วนผู้เข้าเรียนอาชีวศึกษา 60 : 40

2.2 จัดตั้งสถาบันการอาชีวศึกษา ผลิตนักเทคโนโลยีปฏิบัติการ

2.3 เทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ม.6 ผู้อยู่ในภาคแรงงานด้วยกระบวนการที่มีคุณภาพหลักสูตร พัฒนาพิเศษให้จบ ปวช. ภายใน 8 เดือน

2.4 สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมอาชีพเพื่อพัฒนาอาชีพให้กับกลุ่มด้อยโอกาส ประชาชนและกลุ่มเป้าหมายพัฒนาพิเศษเพื่อเป็นกลไกลสนับสนุนการใช้ชีวิตและให้ความร่วมมือ แก้ปัญหาความยากจน

2.5 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านเงินกู้ยืมเพื่อการศึกษา และ กรอ. ทุนการศึกษา 1 อำเภอ 1 ทุน อาชีพขาดแคลน

2.6 สนับสนุนการจัดอาชีวศึกษาและการพัฒนาอาชีพ สร้างงาน รายได้ในกลุ่มพื้นที่พัฒนาพิเศษ

2.7 สนับสนุนโครงการพัฒนาตามพระราชดำริโดยเฉพาะอาชีวศึกษาเกษตร เพื่อยกระดับความรู้ด้าน วิชาชีพให้กับประชาชนพร้อมการปรับตัวสู้เศรษฐกิจไทย

2.8 เร่งลดปัญหาการออกกลางคันในกลุ่มนักเรียนนักศึกษาอาชีวะ

2.9 สนับสนุน/ขยายศูนย์ซ่อมสร้างประจำชุมชนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพอย่างถาว

2.10 ยกระดับคุณภาพสถานศึกษาขนาดเล็ก ให้มีศักยภาพในการผลิตและพัฒนากำลังคนในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ปฏิรูปครู ยกฐานะครูและวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง

กลยุทธ์

3.1 เร่งแก้ปัญหาครูขาดแคลน รวมทั้งเงินเพิ่มปริญญาตรี 15,000 บาท กลุ่มครูจ้าง

3.2 เพิ่มพูนประสบการณ์ครูด้วยกระบวนการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ (ฝึกอบรมจากผู้เชี่ยวชาญอาชีพ/ e-Training/ฝึกงานในสถานประกอบการ)

3.3 สนับสนุนการได้มาซึ่งวิทยฐานะที่สอดคล้องกับกระบวนการเรียนการสอนเชิงคุณภาพยึดโยงกับ การประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ประกันคุณภาพทางการศึกษา การประเมินสถานศึกษาดีเด่น และ การประเมินอื่นๆ

3.4 ประสานความร่วมมือกับ กคศ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเปิดโอกาสรับบรรจุบุคลากรครู วิชาชีพ สาขาขาดแคลน วิชาชีพเฉพาะที่ไม่มีใบประกอวิชาชีพ

3.5 เร่งจัดทำแผนพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษารองรับการพัฒนา และการจัดตั้ง สถาบันการอาชีวศึกษา

3.6 พัฒนาครูอาชีวศึกษามืออาชีพ ควบคู่กับการพัฒนาระบบบุคลากรในสถานประกอบการมืออาชีพ เป็นครูอาชีวะ

3.7 พัฒนา จัดหาครูสอนวิชาชีพด้านภาษาต่างประเทศ ทั้งภาษาอังกฤษ ภาษาจีนและภาษาคู่ค้า คู่แข่ง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

กลยุทธ์

4.1 จัดกระบวนการเชิงระบบ สร้างแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือจากเครือข่ายภาคี “ผู้ใช้ผู้ผลิต ร่วม คิดร่วมสร้าง”

4.2 เพิ่มขีดความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการและโอกาสการเข้าถึงแหล่งทุนเมื่อสำเร็จการศึกษา

4.3 สนับสนุนการหารายได้ระหว่างเรียนที่สอดคล้องกับสาขาวิชาที่เรียนในรูป ผลิตภัณฑ์ ร้านค้า “อาชีวศึกษาครบวงจร”

4.4 สนับสนุนการมีงานทำของผู้สำเร็จอาชีวศึกษาเชื่อมโยงกับสถานประกอบการ

4.5 สนับสนุนการได้มาซึ่งวิทยฐานะที่สอดคล้องกับกระบวนการเรียนการสอนเชิคุณภาพ

4.6 ตั้งศูนย์รวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลความต้องการกำลังคนอาชีวศึกษาเพื่อใช้วางแผน พัฒนาเชิงระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้การศึกษาทัดเทียมนานาชาติ

กลยุทธ์

5.1 จัดระบบการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุน

- จัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ และห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์อย่างเพียงพอ
- พัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหา สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในระดับสถานศึกษา และระดับประเทศ Country License, e- Courseware และ e-Content ต่างๆ รวมทั้ง ระบบการเรียนรู้ผ่านวิทยุและโทรทัศน์เพื่อการศึกษา
- ส่งเสริมให้มีการนำระบบการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์มาใช้ รวมทั้งส่งเสริมให้ครูใช้ระบบ ดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 จัดระบบ ICT เพื่อสนับสนุนการจัดอาชีวศึกษา

- โครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนในทุกสถานศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพในการเชื่อมต่อระบบ

- WIFI ในทุกสถานศึกษา

- ระบบบริหารจัดการ ระบบการประสานงานอิเล็กทรอนิกส์พัฒนาห้องปฏิบัติการ ICT (MOC)

- ระบบสนับสนุนการเรียนการสอน และ e-Portfolio

- ระบบความปลอดภัยข้อมูล ตาม พ.ร.บ. ว่าด้วยการกระทำผิดทางคอมพิวเตอร์ ทั้งใน ส่วนกลาง และสถานศึกษา

- ระบบการจัดการความรู้เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การสอนระหว่างกลุ่มครูผู้สอนในแต่ละ สาขาวิชา

- ระบบศูนย์ข้อมูลความต้องการกำลังคน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 สนับสนุนการพัฒนาเพื่อสร้างทุนปัญญาชาติ

กลยุทธ์

6.1 พัฒนากระบวนการสร้างองค์ความรู้และใช้องค์ความรู้จากผู้มีความสำเร็จในวิชาชีพทั้งคลังปัญญา คนอาชีวะในอดีตถึงปัจจุบัน และครูคลังสมองในวิชาชีพ ทุกระดับจนถึงนานาชาติ

6.2 สร้างขีดความสามารถนักเรียนนักศึกษาอาชีวะให้เป็นนักเทคโนโลยี นักนวัตกรรม ผ่าน กระบวนการพัฒนาสิ่งประดิษฐ์ของคนรุ่นใหม่ โครงงานวิทยาศาสตร์ และหุ่นยนต์ ให้พร้อมมุ่งสู่เวทีสากล และสามารถขยายผลสู่การบริหารจัดการเชิงพาณิชย์

6.3 จัดตั้งกองทุนพัฒนาอาชีวศึกษา ตาม พ.ร.บ. การอาชีวศึกษา พ.ศ.2551 มาตรา 56

6.4 ส่งเสริมความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อยกระดับการจัด อาชีวศึกษาให้ได้มาตรฐาน อาทิ ความร่วมมือในการผลิตบัณฑิตในสายเทคโนโลยีหรือสาย ปฏิบัติการ

6.5 ส่งเสริมความสามารถด้านอาชีวศึกษาให้กับกลุ่มนักเรียน นักศึกษาที่มีความสามารถพิเศษ โดยเฉพาะ อาทิ วิทยาลัยอาชีวศึกษาฐานวิทยาศาสตร์

6.6 ส่งเสริมการวิจัยและการใช้ผลงานวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและการพัฒนาคุณภาพในทุกสถานศึกษาและ หน่วยงาน

6.7 ส่งเสริมการผลิตและจดสิทธิบัตรจากผลงานทรัพย์สินทางปัญญานักศึกษา ครู และบุคลากร ทางการศึกษา

6.8 สนับสนุนการวิจัยพัฒนาด้านนวัตกรรมและอาชีพเพื่อแก้ปัญหาสาธารณภัยและทำมาหากิน

6.9 ส่งเสริมการจัดตั้งสมาคมวิชาชีพเพื่อพัฒนาวิชาชีพแต่ละสาขาวิชา

ยุทธศาสตร์ที่ 7 เพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับการเปิดเสรีประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์

7.1 จัดอาชีวศึกษา English Program (EP) Mini English Program (Mini EP) Chinese Program (CP) และ Mini Chinese Program (MCP) นำร่องใน สถานศึกษาที่มีความพร้อม

7.2 เพิ่มทักษะทางภาษาสากล ภาษาคู่ค้า และภาษาเพื่อนบ้านชายขอบให้กับนักศึกษา

7.3 จัดหาครูสอนภาษาเพื่อสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถนักเรียนนักศึกษา

7.4 สนับสนุนให้นักเรียนนักศึกษาเข้าสู่ระบบการรองรับสมรรถนะทางอาชีพที่เป็นมาตรฐานทั้ง ภายในประเทศ/ต่างประเทศ

7.5 สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนทวิภาคี การฝึกงาน และการฝึกอบรม ในสถานประกอบการที่มี มาตรฐานระดับสากลทั้งในและต่างประเทศ

7.6 สร้างความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบันการอาชีวศึกษากับต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 8 การประเมินยุทธศาสตร์การพัฒนา

กลยุทธ์

8.1 สรุปรายงาน ประเด็นการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ เผยแพร่สู่องค์กรและสาธารณะ ทั้งเอกสาร สิ่งพิมพ์ และระบบอิเล็กทรอนิกส์

8.2 ให้มีกระบวนการประเมินมาตรฐานการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เป็นรูปธรรมทุก 3 เดือน อาทิ มาตรฐานระดับ สำนัก/ศูนย์/หน่วย และมาตรฐานสถานศึกษาอาชีวศึกษาโดยกำหนดระดับ มาตรฐานและตัวบ่งชี้ตามมาตรฐานสถานศึกษาดีเด่น และเร่งรัดพัฒนาดีเด่น

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

ปาริฉัตร ช่อชิต (2559, หน้า 100) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัย พบว่า 1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดีการพัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารและจูงใจการทำงานเป็นทีม และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ตามลำดับ 2. ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ ความมีประสิทธิภาพและขั้นตอนการทำงานที่เชื่อถือได้ความสัมพันธ์ของบุคลากรและทรัพยากร นวัตกรรมและการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ

3. สมรรถนะผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภคินี มีวารา (2559, หน้า 1) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก 2) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีเพศและประสบการณ์ต่างกัน สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

นิภา ศรีไพโรจน (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดตากในโครงการในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดตากในโครงการในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทิพวัลย์ อ่างคา (2561, หน้า 83) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ พบว่า โดยภาพรวมสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.84) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีสมรรถนะทางการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.87) รองลงมาคือ สมรรถนะตามตำแหน่งงาน ($\bar{X}$= 4.86) 2.การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ ไม่แตกต่างกัน 3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือที่มีขนาดต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

ภมรวรรณ แป้นทอง, อภิชาติ เลนะนันท์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านสัมพันธ์ชุมชน ด้านการบริการที่ดี และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง 2. ประสิทธิผลการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านนักเรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านนักเรียนมีความเป็นพลเมืองดิจิทัล ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านนักเรียนมีทักษะการใช้เทคโนโลยี และด้านนักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ ซึ่งทั้งสองด้านมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 4. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวทำนายประสิทธิผลการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษา มี 3 ด้าน คือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X9) ด้านการพัฒนาตนเอง (X1) และด้านสัมพันธ์ชุมชน (X7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.839 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เป็นบวกทุกค่า มีค่าอำนาจการพยากรณ์ ร้อยละ 70.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ (Unstandardized Score) $\hat{Y}$tot = 0.408 + 0.408 (X9) + 0.273 (X1) + 0.196 (X7) สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score) $\hat{Z}$tot = 0.434 (X9) + 0.278 (X1) + 0.200 (X7)

สายสวาท เสาร์ทอง (2562) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษา เรียนรู้ยุค 4.0 ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1. กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาเรียนรู้ยุค 4.0 ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยกลยุทธ์ 6 ด้าน คือ ด้านทักษะ ด้านความรู้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคม ด้านการสอน และด้านคุณธรรมจริยธรรม 2. ผลการประเมินความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ดังกล่าวกับผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ครู พบว่า มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับสูง และทุกกลยุทธ์มีความเป็นไปได้อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภิชาพัชญ์ โหนา (2562, หน้า 195) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 มีจำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านความรู้ 3) ด้านบุคลิกภาพ 4) ด้านการพัฒนาทีมงาน 5) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงและ 6) ด้านการบริหารบุคคล 2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ส่วนได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหาและส่วนที่ 3 ส่วนการนำไปใช้ 3. การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

นายอาราฟัด หัดหนิ (2562, หน้า 77) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะ

หลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริการที่ดี รองลงมาได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทางานเป็นทีม ตามลำดับ 2. ครู ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ในรายด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนครู ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลาเขต 3 ไม่ต่างกัน

วิชิต แสงสว่าง (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดคือ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริการที่ดี 2) ระดับประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดคือ ด้านปรับกระบวนการทัศน์และทักษะครูไทยด้านพัฒนาระบบบริการจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน และด้านวางระบบนิเวศน์ในการสนับสนุนการเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 4) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์เรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดได้แก่ การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการบริการที่ดี ตัวแปรทั้ง 4 ร่วมพยากรณ์ได้ร้อยละ 68.70

ธนาวรรณ ทรัพย์วโรบล และ วรชัย วิภูอุปรโคตร (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาจำเป็นต้องให้ความสนใจการบริหารงานวิชาการเป็นอันดับแรกในการเตรียมการบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการบริหารงานวิชาการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงานรอบด้านทั้งสมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหารและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานการบริหารงานวิชาการ เข้าใจใน

จุดมุ่งหมายของหน่วยงาน มีการทำงานร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง ให้คำแนะนำและประสานงานให้ทุกคนทำงานร่วมกันในการบริหารงานวิชาการ ทั้งด้านการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

ภิชาพัชญ์ โหนา (2562, หน้า 195) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 มีจำนวน6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านความรู้ 3) ด้านบุคลิกภาพ 4) ด้านการพัฒนาทีมงาน 5) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงและ 6) ด้านการบริหารบุคคล 2. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ส่วนได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหาและส่วนที่ 3 ส่วนการนำไปใช้ 3. การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

มานะ ครุธาโรจน์ (2563) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยุคการศึกษา 4.0 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุคการศึกษา 4.0 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1.1) คุณลักษณะ 1.2) ทักษะยุคใหม่ 1.3) ภาวะผู้นำทางวิชาการ และ 1.4) คุณธรรมจริยธรรม 2) สภาพปัจจุบัน พบว่า สภาพปัจจุบันที่เป็นจุดแข็ง ได้แก่ ด้านความกล้าหาญทางคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ เป็นต้น และความต้องการ พบว่า ต้องการพัฒนามากที่สุด ได้แก่ ทักษะการนำสื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา 3) กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย 6 กลยุทธ์ ได้แก่ 3.1) ส่งเสริมการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษา 3.2) พัฒนาการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารและการแสวงหาความรู้ใหม่ 3.3) เพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ 3.4) ส่งเสริมศักยภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารยุคดิจิทัล 3.5) ส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3.6) พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้ใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาโดยเน้นเทคโนโลยีตามหลักธรรมาภิบาล

เนื้อทิพย์ จันทร์ปุย และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2563) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่าครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 อยู่ในระดับมากโดยครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันยกเว้นด้านการบริการที่ดี ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิต มีค่าอยู่ที่ ระดับ.05 โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่น

เทียบเท่าปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

วิชิต แสงสว่าง, สุรชัย เทียนขาว, สมกูล ถาวรกิจ, อำนาจ ศรีแสง (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ การบริการที่ดี 2) ระดับประสิทธิภาพ การเตรียมคนไทย 4.0 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมอยู่ ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดคือ ด้านปรับกระบวนการทัศน์และทักษะครูไทย ด้านพัฒนาระบบบริการจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน และด้านวางระบบนิเวศน์ในการสนับสนุนการเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) สมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของโรงเรียนในสังกัดสำ นักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์เรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการบริการที่ดี

จตุรพล แสนศิลา (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1.) จากสภาพสังคมในยุคดิจิทัลการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บังคับบัญชาใน ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมและแต่ละด้านด้าน อยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2.) ความต้องการจำเป็นการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัล เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับ ความต้องการจำเป็นจากมากไปลงไป ได้แก่ การพัฒนาส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์วิเคราะห์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัล คุณภาพของงานในยุคดิจิทัล ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจของผู้บริหารในยุคดิจิทัล ด้าน

ความรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา มีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

บุญตรี แก้วอินธิ, ไพฑูรย์ พวงยอด (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง สภาพ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถาน ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพปัจจุบันทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ส่วน สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด และ (2) ความต้องการและความจำเป็นในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านทักษะการมีวิสัยทัศน์และความฉลาด ทางดิจิทัล 2) ด้านทักษะการเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) ด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรมดิจิทัล 4) ด้านทักษะการมีส่วนร่วมและวัฒนธรรมดิจิทัล 5) ด้านทักษะการสื่อสารดิจิทัล 6) ด้านทักษะ การรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศ ตามลำดับ

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

บ็อททัมส์ และคนอื่น ๆ (Bottoms & Others, 2003) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง เกณฑ์การคัดเลือกครูใหญ่ที่มีประสิทธิภาพสูงให้มาบริหารจัดการโรงเรียน สรุปได้ว่า ครูใหญ่ควรมีลักษณะดังนี้ คือ เป็นผู้ทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีพรสวรรค์ในการเป็นผู้นำ เข้าใจภารกิจของโรงเรียนและชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน รู้วิธีการทำงานร่วมกับคณะครูและบุคลากรของโรงเรียนเพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ ให้การสนับสนุนครูให้ดำเนินการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อยังประโยชน์ให้แก่นักเรียน

เคนนีดี้ และ เดรสเซอร์ (Kennedy and Dresser, 2005, p. 20) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างสมรรถนะพื้นฐานในการปฏิบัติงาน “Creating a Competency based Workplace” สรุปว่า ความฉลาดและความสามารถของมนุษย์จะทำได้ องค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสามารถที่ลูกจ้างนำมาใช้ในการจัดงานทำให้งานเกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การขับเคลื่อนการทำงานขององค์การต้องอาศัยความสามารถของคณะทำงาน การจัดการโดยใช้ความสามารถและยุทธศาสตร์ทางธุรกิจ การกำจัดจุดอ่อนและกำจัดคู่แข่งเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ต้องอาศัยกระบวนการและความสามารถ กุญแจสำคัญสำหรับองค์การที่จะประสบผลสำเร็จ จะต้องมีการวางแผน จัดบุคลากรให้ตรงกับความสามารถซึ่งต้องคำนึงถึงมีวิธีการจัดการกับความสามารถอย่างไร จะจัดรูปแบบความสามารถเฉพาะได้อย่างไรให้เหมาะสมกับงานและจะจัดการกับผลกระทบต่อความสามารถด้วยโปรแกรมอะไร

ลินเกนท์ และคณะ (Lindgren, Henfridsson and Schultze, 2004, p. 435) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง หลักการสำหรับระบบการจัดการสมรรถนะ : การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปฏิบัติการ 1 แม้ว่าจะมีบทความเกี่ยวกับการจำแนกความต้องการความสามารถที่จะเข้าร่วมในองค์การ ซึ่งจะได้พิจารณาบทบาทด้านเทคโนโลยี เพื่อจัดตำแหน่งที่อยู่ การค้นคว้าวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนา

ความสามารถที่เป็นตัวอย่างการทำปฏิกิริยาระหว่างการจัดการจัดการกับสมรรถนะระดับบุคคลและบทบาทของเทคโนโลยีในกระบวนการนี้ เช่น การจัดการเกี่ยวกับประเทศ สวีเดนที่มีส่วนอยู่ด้วยในโครงการระยะเวลาดำเนินการวิจัยรวม 30 เดือน ประกอบด้วยตัวแปร 2 อย่าง รวมถึงวงจรการค้นคว้าวิจัย การกระทำยุทธศาสตร์ซึ่งรวบรวมข้อมูลมากมายและการแทรกแซง นอกจากนี้ในการพัฒนาซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักการพัฒนา สำหรับค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ได้ประเมินค่าตามกฎเกณฑ์และผังเกี่ยวกับการวิจัยด้านศาสนาอีกด้วย

สถาบันการจัดการแห่งประเทศนิวซีแลนด์ (New Zealand Institute of Management) (2005, อ้างถึงใน สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน, 2559, หน้า 69) ได้ทำการศึกษาและจัดกลุ่มสมรรถนะของผู้บริหารโดยทำการจัดกลุ่มตามภาระหน้าที่และตามคุณลักษณะเฉพาะของสมรรถนะพร้อมกับตำแหน่งทางการบริหารเป็นกรอบในการพิจารณาโดยได้ข้อสรุปถึงสมรรถนะของผู้บริหาร จำแนกได้เป็น 3 ระดับ คือ1) สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Capable) ซึ่งผู้บริหารที่มีคุณลักษณะตามกรอบสมรรถนะ ระดับนี้ จะเป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะที่สำคัญใน 4 ด้านได้แก่ ด้านการจัดการทั่วไป (Broad Management Skill and Knowledge) ซึ่งประกอบด้วย การคิดเชิงกลยุทธ์ การตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการบุคลากรกระบวนการพัฒนาและการบริหาร โครงการด้านการจัดการบุคคล (Personnel Management Skill) ที่สำคัญ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การสร้างความเชื่อมั่นและการจัดการเวลา เป็นต้น ด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะเป็นความรู้ความสามารถในทักษะเฉพาะที่สามารถขยายคุณค่าของการจัดการองค์การได้ เช่น การบัญชี คอมพิวเตอร์ เป็นต้น และด้านความรู้ ความสามารถในการจัดการธุรกิจทั่วไป (Knowledge of Business Disciplines) 2) สมรรถนะระดับเชี่ยวชาญ (Executive) โดยผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะและความรู้ ความสามารถในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการวัฒนธรรมองค์การซึ่งสามารถสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์การได้ ด้านการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงขององค์การและด้านการสร้างความน่าเชื่อถือส่วนบุคคล 3) สมรรถนะระดับนโยบาย (Governance) เป็นสมรรถนะที่ผู้บริหารจะต้องมีเพิ่มเติมมากกว่าสมรรถนะระดับที่หนึ่งและระดับที่สอง ซึ่งในภาพรวมก็ คือ ความสามารถในการมองภาพรวมขององค์การและกำกับดูแลบนพื้นฐานที่เกี่ยวกับภาระหน้าที่ที่สำคัญได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ พันธกิจขององค์การ การกำหนดรูปแบบวัฒนธรรมองค์การและพฤติกรรมที่องค์การคาดหวังซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มุ่งเสริมสร้างคุณค่าทางจริยธรรมตามจุดเน้นหรือความต้องการของสังคม การกำกับติดตามการปฏิบัติและทบทวนการปฏิบัติงานขององค์การและการกำกับติดตามรวมทั้งการสอนงานให้กับผู้บริหารระดับรองลงมา

โอซีไลท์ และ เฟอร์แมน (Ozcelik and Ferman, 2006) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะที่เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล : ผลลัพธ์และความสำคัญในการทำงานในประเทศตุรกี บทความนี้เป็นการตรวจสอบจุดหมายของสมรรถนะที่มีส่วนในการจัดการพัฒนา

ทรัพยากรบุคคล ในองค์กร รวมทั้ง การทบทวนหลักฐานแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตามแง่มุมต่าง ๆ ในเรื่องของสมรรถนะ จากการสร้างทฤษฎีก่อนหน้านี้และหลักฐานที่สังเกตได้บางอย่าง ของสมรรถนะใหม่ได้มีการพัฒนาดีขึ้น จุดเป้าหมายที่สำคัญของการวิจัยเน้นการยืนยันการนำสมรรถนะได้ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทักษะ และอุปนิสัยในองค์กรต่าง ๆ สิ่งที่ค้นพบในการค้นคว้าครั้งนี้ มีสิ่งที่ท้าทายเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะที่แตกต่างของบุคคล และความแตกต่างทางวัฒนธรรมการทำงานของแต่ละท้องถิ่นและประเทศอย่างไรก็ตาม หากมีการจัดการที่เหมาะสม สมรรถนะก็สามารถสร้างเสริมงาน และมีการพัฒนา

โนเบิล นาโน (Noble-Nano) (2008) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของโครงการการศึกษาข้อมูลด้านเทคโนโลยีของเขตพื้นที่ 1 การดำเนินการเพื่อการศึกษาที่มีคุณภาพ การศึกษาพบว่า ผู้บริหารในเขตพื้นที่ที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะด้านองค์ความรู้และเข้าใจคุณลักษณะและบทบาทในการเรียนรู้อยู่ในระดับน้อย คณาจารย์ในคณะมีระดับสมรรถนะในการทำงานที่แตกต่างกัน ในส่วนของสมรรถนะของผู้บริหารคณะพบว่า การพัฒนาการเรียนรู้ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ กลยุทธ์ในการใช้อำนาจ และความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์

สมิทธ์และเพอร์คี (Smith and Purkey) (2011, p. 303) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผลพบว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลนั้นผู้บริหารต้องมีสมรรถนะที่ประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้ 1) ภาวะผู้นำในการจัดการศึกษา 2) การวางแผนและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร 3) การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและการตั้งความคาดหวังสูง 4) เวลาและภาระงาน 5) การแสดงให้เห็นถึงการประสบความสำเร็จด้านวิชาการ 6) การดาเนินตามแนวโน้มทั่วไปของสังคม 7) ไหวพริบในการติดต่อสื่อสาร 8) การสนับสนุนและการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้ปกครอง 9) การบริหารจัดการสถานที่ในดรงเรียน 10) การพัฒนาบุคลากร 11) การสร้างความมั่นคงของบุคลากร 12) การวางแผนเกี่ยวกับโรงเรียนและความร่วมมือ และ 13) การสนับสนุนการทำงาน

Gary, Rubina, Shahidul and Gregory (2011, p. 38) ได้ศึกษาเกี่ยวกับมาตรการที่ดีขึ้นของการเป็นผู้นำทางจริยธรรม เกี่ยวกับวิธีที่เหมาะสมในการนิยามและใช้ในการวัดความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม คือ ที่มาของความสับสนทางความคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้นำโดยการวัดค่าที่แตกต่างกันต้องได้รับการพัฒนา ซึ่งมีข้อจำกัดเนื่องจากแบบสอบถามยังขาดกุญแจสำคัญที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม รวมถึงพฤติกรรมที่ไม่ตรงประเด็น จากการศึกษาวิจัยผู้เขียนได้กำหนดความมีเหตุผลของคำถามขึ้นมาใหม่เพื่อใช้ในการวัดลักษณะสำคัญของการเป็นผู้นำทางจริยธรรมที่เป็นอิสระจากประเภทอื่น ๆ ในด้านของพฤติกรรมของผู้นำการวิจัยนี้ยังตรวจสอบผู้นำทางจริยธรรมมีความเชื่อมโยงอย่างไรกับการแลกเปลี่ยนสมาชิกผู้นำและประสิทธิภาพการทำงานในหน่วยงาน ซึ่งแม้ว่าจุดประสงค์หลักของการวิเคราะห์คือเพื่อประเมินความถูกต้องที่สำคัญเกี่ยวกับประโยชน์ของการเป็น

ผู้นำทางจริยธรรม โดยผู้เขียนค้นพบว่าผู้นำเชิงจริยธรรมเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกัน

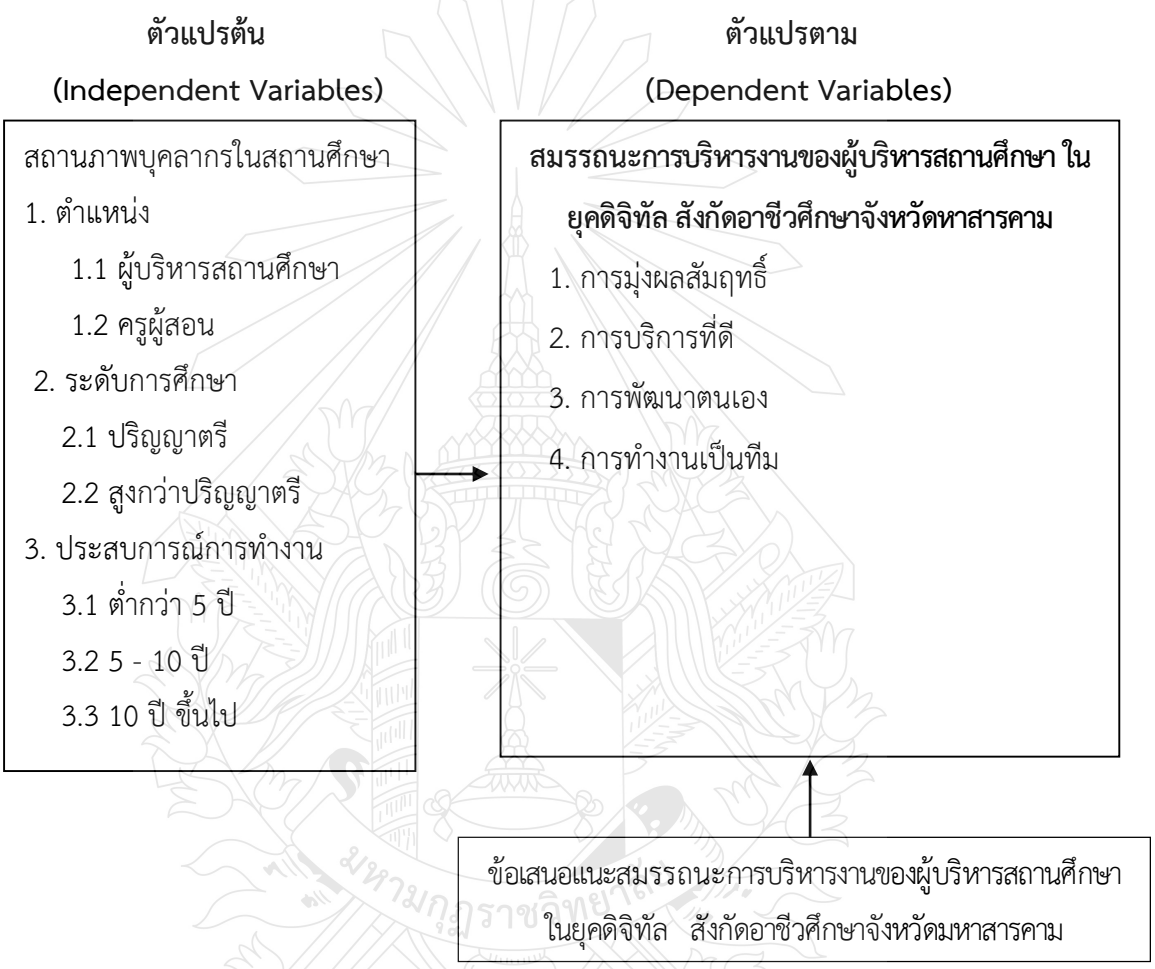
Remy (2014, p. 56) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในองค์กรว่า ในปัจจุบันความเสื่อมเสียเชิงจริยธรรมมีมากขึ้นในทุกวงการไม่ว่าจะอาชีพใดก็ตาม เช่น ความล้มเหลวของธุรกิจใหญ่ ๆ ท่ามกลางองค์กรธุรกิจที่ผู้นำเกิดความล้มเหลวของผู้นำเชิงจริยธรรมด้วยเหตุผลต่าง ๆ มากมาย มีการบันทึกไว้ว่า ความล้มเหลวของผู้นำเชิงจริยธรรมส่งผลต่อวัฒนธรรมชื่อเสียงและประสิทธิภาพขององค์กร และความเสื่อมเสียทางจริยธรรมที่เพิ่มมากขึ้น ก่อให้เกิดคำถามเพื่อดูว่าความล้มเหลวทางจริยธรรมจะถูกป้องกันได้อย่างไร ซึ่งงานวิจัยก่อนหน้านี้ได้แสดงให้เห็นว่ายังมีผู้นำเชิงจริยธรรมอีกจำนวนมากที่ยังไม่ได้รับการสำรวจ และยังมีผู้นำเชิงจริยธรรมอีกจำนวนน้อยที่ยังขาดความรู้เกี่ยวกับการเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม

Kennedy and Dresser (2015) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างสมรรถนะพื้นฐานในการปฏิบัติงาน“Creating a Competency-based Workplace” สรุปว่า ความฉลาดและความสามารถของมนุษย์จะทำให้องค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสามารถที่ลูกจ้างนำมาใช้ในการจัดงานทำให้งานเกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การขับเคลื่อนการทำงานขององค์การต้องอาศัยความสามารถของคณะทำงาน การจัดการโดยใช้ความสามารถและยุทธศาสตร์ทางธุรกิจ การกำจัดจุดอ่อนและกำจัดคู่แข่งขันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จต้องอาศัยกระบวนการและความสามารถ กุญแจสำคัญสำหรับองค์การที่จะประสบผลสำเร็จจะต้องมีการวางแผนจัดบุคลากรให้ตรงกับความสามารถซึ่งต้องคำนึงถึง มีวิธีการจัดการกับความสามารถอย่างไร จะจัดรูปแบบความสามารถเฉพาะได้อย่างไรให้เหมาะสมกับงาน และจะจัดการกับผลกระทบต่อความสามารถด้วยโปรแกรมอะไร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่าในยุคที่เทคโนโลยีสารสนเทศมีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกๆด้าน การที่สถานศึกษาจะพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาได้นั้น ต้องมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่รอบด้าน โดยถือว่าสมรรถนะของผู้บริหารเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จการบริหารงาน ผู้บริหารที่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง จะช่วยให้การบริหารงาน การจัดการศึกษาสำเร็จไปด้วยดี และผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรควรมีสมรรถนะในการโน้มน้าวให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ประกอบด้วย สมรรถนะส่วนตนและสมรรถนะด้านการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะส่วนตน จะต้องผสานเข้ากับเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน การมีความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการตัดสินใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านคุณธรรมจริยธรรม

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม โดยใช้สมรรถนะหลักของครูผู้สอนของสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) โดยมีกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพที่ 2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้เสนอวิธีการดำเนินการ ตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ปีการศึกษา 2565 จำนวน 400 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970) จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 400 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน ในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี และ มอแกน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 196 คน ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคามนั้นจะใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง 23 คน และจำนวนครูที่ใช้เป็นกลุ่ม ตัวอย่าง 173 คน โดยทำการสุ่มแบบสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มย่อยแต่ละกลุ่ม เพื่อเป็นสมาชิกของกลุ่มตัวอย่าง ที่จะศึกษาตามสัดส่วน(Proportional Allocation)) ของกลุ่มประชากรตามสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

วิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา จ.มหาสารคาม	จำนวนประชากร(คน)			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
เทคนิคมหาสารคาม	5	159	164	5	71	76
อาชีวศึกษามหาสารคาม	5	81	86	5	36	41
การอาชีพมหาสารคาม	4	55	59	4	26	30
เทคนิควาปีปทุม	4	44	44	4	19	23
การอาชีพพยัคฆภูมพิสัย	5	47	47	5	21	26
รวม	23	377	400	23	173	196

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษา สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดหาสารคาม ซึ่งแบบสอบถามเป็นลักษณะการตรวจสอบรายการ (Check List) แบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) และคำถามปลายเปิด (Open – ended) แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดหาสารคามมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามหลักวิธีการของลิเคิร์ต (R.A. Likert) โดยการแบ่งระดับในการวัดออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดค่าระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่เกี่ยวกับข้อเสนอแนะสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดหาสารคาม โดยใช้คำถามแบบปลายเปิด (Open-ended)

3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างตามกรอบที่จะได้ทำการวิจัย โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

3.3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม และเกี่ยวข้องกับงานวิจัย

3.3.2 นำเครื่องมือที่ได้สร้างขึ้นไปขอคำปรึกษาแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงให้ครอบคลุมและเหมาะสมกับกรอบที่กำหนดไว้

3.3.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านประกอบด้วย พระครูชัยรัตนากร, ดร. ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาและเนื้อหา รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง เชี่ยวชาญด้านสถิติและตัวเลข ประเมินผล ดร.อนิรุทร์ จันทมูล ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความสมบูรณ์ ความถูกต้อง และหาความสอดคล้องของแบบสอบถามและคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: index of item objective Congruence) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 โดยพิจารณาข้อคาถามที่สร้างขึ้นว่ามีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์หรือไม่ ดังนี้

คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์

คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์

คะแนน 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามนิยามศัพท์

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

1) พระครูชัยรัตนากร, ดร. ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาและเนื้อหา

2) รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติและตัวเลข

3) ดร.อนิรุทร์ จันทมูล ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

3.3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจและปรับปรุงแก้ไขให้ตรงตามวัตถุประสงค์และแนวคิดทฤษฎี ทั้งสำนวนการใช้ภาษาและคำชี้แจงแล้วนำมาทำความสอดคล้องและปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะอีกครั้งหนึ่ง

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว ไปทำการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่าง 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ทำการทดลองและปรับปรุงแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบเป็นครั้งสุดท้าย และขอคำแนะนำการจัดทำฉบับสมบูรณ์สำหรับนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาในโอกาสต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ประสานงานกับงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โดยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลถึงผู้บริหารในสถานศึกษา อาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลทำการวิจัย

3.4.2 ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมด้วยผู้ช่วยในการวิจัย

3.4.3 ทำการแจกเอกสารแบบสอบถาม โดยทำการชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างฟังโดยให้เวลาในการตอบแบบสอบถามและได้รับแบบสอบถามกับคืนมาอีกครั้ง

3.4.4 เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแล้วทั้งหมดเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจความสมบูรณ์ทั้งฉบับ

3.5.2 นำแบบสอบถามที่เลือกไว้แล้ว ดำเนินการให้คะแนนตามเกณฑ์

3.5.3 นำคะแนนที่ได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.5.5 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.6 วิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดหาสารคาม โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งในภาพรวม รายด้านและเป็นรายข้อ แล้วแปรผลตามเกณฑ์การวิเคราะห์แต่ละข้อ ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.5.7 ทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยใช้ t-test (Independent Samples)

3.5.8 ทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ใช้ค่าเอฟ (F- test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไปโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way Analysis of Variance) เมื่อพบความแตกต่างผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (Multiple Comparison) ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Sheaffe')

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่

1.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of item Objective Congruence)

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ค่าความถี่ (Frequency)

2.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

2.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการสอบสมมติฐาน

3.1 t-test (Independent Samples)

3.2 F-test (One way ANOVA)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม (F-test)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
Sig	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ (Significant level)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ มีจำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่องนี้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่ง ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไป คือ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ใช้การแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) และคำนวณร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	23	11.70
2. ครูผู้สอน	173	88.30
รวม	**196**	**100.00**
ระดับการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	163	83.20
2. สูงกว่าปริญญา	33	16.80
รวม	**196**	**100.00**
ประสบการณ์ในตำแหน่ง		
1. ต่ำกว่า 5 ปี	54	27.40
2. 5–10 ปี	76	39.10
3. มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	66	33.50
รวม	**196**	**100.00**

จากตารางที่ 4 .1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นครูผู้สอน จำนวนเท่ากับ 174 คน คิดเป็นร้อยละ 88.30 ผู้บริหาร จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 83.20 สูงกว่าปริญญา จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 และประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุด คือ 5–10 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 39.10, มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 และต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 27.40

ตอนที่ 2 สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.26	0.72	2	มาก
2) ด้านการบริการที่ดี	4.23	0.72	3	มาก
3) ด้านการพัฒนาตนเอง	4.17	0.74	4	มาก
4) ด้านการทำงานเป็นทีม	4.29	0.67	1	มาก
รวมเฉลี่ย	**4.24**	**0.71**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.24, S.D.=0.) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ =4.29, S.D.=0.67) รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}$ =4.26, S.D.=0.72) ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X}$ =4.23, S.D.=0.72) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}$ =4.17, S.D.=0.74)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ข้อ	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาวิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนและการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน	4.15	0.77	8	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการอำนวยความสะดวกและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล แก่ครูผู้สอนทั้งในเวลาเรียนและนอกเวลาเรียน เพื่อการการเรียนการสอนและค้นคว้างานที่สนใจของครูและนักเรียน	4.27	0.75	4	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเผยแพร่ ผลงานทางการบริหาร การพัฒนา และความโปร่งใสในการบริหารงาน ให้เป็นที่ประจักษ์ โดยใช้สื่อดิจิทัล เช่น เว็บไซต์	4.16	0.75	7	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประชุมเครือข่ายออนไลน์เพื่อการบริหารและแก้ปัญหางานในด้านต่างๆ	4.16	0.74	6	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.21	0.75	5	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศการปฏิบัติงานโดยใช้ช่องทางที่หลากหลายทางดิจิทัล เช่น นิเทศติดตามผ่านระบบ zoom, google meet	4.51	0.60	1	มากที่สุด
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานและบริหารงานให้ดียิ่งขึ้น	4.32	0.77	3	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารงานและตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ปกครอง และชุมชน เช่น การประชุมผ่านระบบออนไลน์	4.32	0.63	2	มาก
	รวม	**4.26**	**0.72**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.26, S.D.=0.72) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศการปฏิบัติงานโดยใช้ช่องทางที่หลากหลายทางดิจิทัล เช่น นิเทศติดตามผ่านระบบ zoom, google meet ($\bar{X}$ =4.51, S.D.=0.60) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารงานและตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ปกครอง และชุมชน เช่น การประชุมผ่านระบบออนไลน์ ($\bar{X}$ =4.32, S.D.=0.63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาวิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนและการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนำนวัตกรรม ใหม่ๆ มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน ($\bar{X}$ =4.15, S.D.=0.77)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ด้านการบริการที่ดี

ข้อ	ด้านการบริการที่ดี	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้ระบบโปรแกรมคอมพิวเตอร์ หรือ แอปพลิเคชันบนระบบสมาร์ทโฟน มาใช้ในการศึกษาปัญหาการให้บริการ ความพึงพอใจ ของการบริหารและบริการกิจกรรมเพื่อบริหารงาน และการให้บริการแก่ผู้ปกครอง หรือการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก เช่น Facebook, Line, web site, โปรแกรมฐานข้อมูล Microsoft office, Microsoft word, Microsoft Excel	4.19	0.75	4	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ภาคภูมิใจและมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ เช่น สายตรงผู้บริหารผ่านทางช่องทางออนไลน์ เพื่อปรับปรุงระบบการให้บริการที่ดีอย่างต่อเนื่อง	4.18	0.78	6	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงผ่านแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ เช่น Google Forms	4.20	0.73	3	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการที่หลากหลายมีประสิทธิภาพ เช่น ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์	4.33	0.65	1	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้บริการแก่ผู้ปกครอง หรือการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก เช่น Facebook, Line, web site, zoom, google meet	4.31	0.68	2	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการบริการที่ดี	ระดับการปฏิบัติ			
		$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรี มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีผ่านช่องทางติดต่อต่างๆ ที่ผู้รับบริการใช้ในการสื่อสาร เช่น Facebook, Line, web	4.18	0.76	5	มาก
	รวม	**4.23**	**0.72**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ด้านการบริการที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.23, S.D.=0.72) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการที่หลากหลายมีประสิทธิภาพ เช่น ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ ($\overline{X}$ =4.33, S.D.=0.65) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้บริการแก่ผู้ปกครอง หรือการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก เช่น Facebook, Line, web site, zoom, google meet ($\overline{X}$ =4.31, S.D.=0.68) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ภาคภูมิใจและมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ เช่น สายตรงผู้บริหารผ่านทางช่องทางออนไลน์ เพื่อปรับปรุงระบบการให้บริการที่ดีอย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ =4.18, S.D.=0.78)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ด้านการพัฒนาตนเอง

ข้อ	ด้านการพัฒนาตนเอง	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่น และแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น เข้าร่วมการอบรมพัฒนาออนไลน์ต่างๆ, การศึกษาด้วยตนเองผ่านเว็บไซต์, เพจเฟซบุ๊ค	4.12	0.74	6	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวม สังเคราะห์ข้อมูลความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่และปรับปรุงให้ทันสมัย เช่น จัดทำข้อมูลนักเรียนรายบุคคลด้วยระบบคอมพิวเตอร์	4.23	0.73	1	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้องค์กรและวิชาชีพ แอพลิเคชันออนไลน์ต่างๆ เช่น การประยุกต์ใช้แอพลิเคชัน หรือสื่อออนไลน์ มาสนับสนุนงาน	4.20	0.76	3	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำปรึกษาแนะนำนิเทศและถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพ แก่ครูผู้สอนในสถานศึกษาผ่านแอพลิเคชันออนไลน์ต่างๆ	4.21	0.72	2	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้องค์กรและวิชาชีพและนำไปใช้งานผ่านระบบดิจิทัล การประยุกต์ใช้แอพลิเคชัน มาสนับสนุนงานนิเทศการสอนและถ่ายทอดความรู้	4.19	0.70	4	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสวงหาความรู้ด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการภายในองค์กรเพื่อการพัฒนาขององค์กร	4.15	0.77	5	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการพัฒนาตนเอง	ระดับการปฏิบัติ			
		$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาทางด้านคุณธรรมจริยธรรมผ่านทางชีวิตประจำวันและทางด้านสื่อดิจิทัลอยู่เสมอ และนำมาพัฒนาตนเองและและบุคลากรในองค์	4.12	0.75	7	มาก
	รวม	**4.17**	**0.74**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.17, S.D.=0.74) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวม สังเคราะห์ข้อมูลความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่และปรับปรุงให้ทันสมัย เช่น จัดทำข้อมูลนักเรียนรายบุคคลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ ($\overline{X}$ =4.23, S.D.=0.73) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำปรึกษาแนะนำ นิเทศและถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพ แก่ครูผู้สอนในสถานศึกษาผ่านแอพลิเคชันออนไลน์ต่างๆ ($\overline{X}$=4.21, S.D.=0.72) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาทางด้านคุณธรรมจริยธรรมผ่านทางชีวิตประจำวันและทางด้านสื่อดิจิทัลอยู่เสมอ และนำมาพัฒนาตนเองและและบุคลากรในองค์ ($\overline{X}$ =4.12, S.D.=0.75)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ด้านการทำงานเป็นทีม

ข้อ	ด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการทำงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาตามบทบาทหน้าที่ เพื่อให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ที่ได้รับมอบหมาย ผ่านเครื่องมือทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถแชร์หรือทำงานร่วมกันได้ เช่น Google doc, Google drive	4.12	0.74	9	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการช่วยเหลือ สนับสนุน เครือข่ายความร่วมมือและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน เช่น การแบ่งปันความรู้ การช่วยแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานจากเพจ หรือ เว็บไซต์ แหล่งข้อมูลสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน	4.19	0.69	8	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสที่เหมาะสม เช่น การแสดงความยินดีผ่านแอพลิเคชัน Line, Facebook	4.32	0.64	2	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในสถานการณ์ ต่างๆ ผ่านแอพลิเคชันออนไลน์ต่างๆ เช่น ZOOM, Google meet, Microsoft teams	4.28	0.72	4	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการทำงานโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างเหมาะสมตามโอกาส เช่น นำเครื่อง Server มาใช้เพื่อจัดเก็บสื่อการเรียนการสอน ใบความรู้	4.31	0.64	3	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับการปฏิบัติ			
		$\overline{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
6	ผู้บริหารสถานศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงานการเข้าร่วมประชุม/สัมนผ่านวีดีโอคอนเฟอร์เรนท์หรือโปรแกรมออนไลน์ เช่น ZOOM, Google meet, Microsoft teams, Clubhouse เป็นต้น	4.24	0.70	5	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนในการนำแอพลิเคชันออนไลน์ต่างๆมาใช้การทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ร่วมสร้างวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการทำงานเป็นทีม	4.24	0.74	6	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้สมาชิกในทีมมีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในสถานการณ์ ต่างๆ ผ่านแอพลิเคชันออนไลน์ต่างๆ เช่น Google meet, Microsoft teams, ZOOM	4.23	0.72	7	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาหรืออบรมในรูปแบบออนไลน์เพื่อเพิ่มคุณธรรมและจริยธรรมและความรักใคร่ให้แก่บุคลากรในองค์กร	4.42	0.56	1	มาก
	รวม	**4.29**	**0.67**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.29, S.D.=0.67) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาหรืออบรมในรูปแบบออนไลน์เพื่อเพิ่มคุณธรรมและจริยธรรมและความรักใคร่ให้แก่บุคลากรในองค์กร ($\overline{X}$ =4.42, S.D.=0.56) รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสที่

เหมาะสม เช่น การแสดงความยินดีผ่านแอพลิเคชัน Line, Facebook ($\overline{X}$=4.32, S.D.=0.64) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการทำงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาตามบทบาทหน้าที่ เพื่อให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ที่ได้รับมอบหมาย ผ่านเครื่องมือทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถแชร์หรือทำงานร่วมกันได้ เช่น Google doc, Google drive ($\overline{X}$ =4.12, S.D.=0.74)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า บุคลากรที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.7-4.10

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อระดับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่ง

สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ตำแหน่ง				t	Sig
	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.71	0.52	3.89	0.51	1.641	.102
2) ด้านการบริการที่ดี	4.25	0.60	4.23	0.54	.144	.886
3) ด้านการพัฒนาตนเอง	4.09	0.61	4.18	0.51	.786	.433
4) ด้านการทำงานเป็นทีม	4.27	0.55	4.30	0.45	.271	787
รวม	**4.08**	**0.56**	**4.15**	**0.50**	**.598**	**.556**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา

สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ระดับการศึกษา					
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.87	0.52	3.90	0.49	-.324	.746
2) ด้านการบริการที่ดี	4.24	0.55	4.19	0.54	.511	.612
3) ด้านการพัฒนาตนเอง	4.18	0.53	4.16	0.52	.114	.909
4) ด้านการทำงานเป็นทีม	4.29	0.47	4.33	0.40	-.525	.600
รวม	4.14	0.52	4.15	0.49	-.046	.964

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ประสบการณ์การทำงาน								
	ต่ำกว่า 5 ปี			5–10 ปี			มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป		
	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	$\bar{X}$	S.D	แปลผล	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.94	0.49	มาก	3.93	0.50	มาก	3.75	0.54	มาก
2) ด้านการบริการที่ดี	4.29	0.53	มาก	4.26	0.51	มาก	4.15	0.60	มาก
3) ด้านการพัฒนาตนเอง	4.18	0.52	มาก	4.17	0.50	มาก	4.17	0.57	มาก
4) ด้านการทำงานเป็นทีม	4.31	0.50	มาก	4.34	0.42	มาก	4.23	0.47	มาก
รวม	**4.18**	**0.51**	**มาก**	**4.18**	**0.48**	**มาก**	**4.07**	**0.55**	**มาก**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ปรากฏดังนี้

1. ต่ำกว่า 5 ปี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.18, S.D.=0.51) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ =4.31, S.D.=0.50) รองลงมาคือ ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X}$ =4.29, S.D.=0.53) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}$ =4.18, S.D.=0.52) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}$ =3.94, S.D.=0.49)

2. 5–10 ปี โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.18, S.D.=0.48) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ =4.34, S.D.=0.42) รองลงมาคือ ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X}$ =4.26, S.D.=0.51) ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}$ =4.17, S.D.=0.50) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}$ =3.93, S.D.=0.50)

3. มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.07, S.D.=0.55) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ =4.23, S.D.=0.47) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเอง ($\bar{X}$ =4.17, S.D.=0.57) ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X}$ =4.15, S.D.=0.60) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}$ =3.75, S.D.=0.54)

ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	1.504	2	.752	2.900	.057
	ภายในกลุ่ม	50.306	194	.259		
	รวม	**51.810**	**196**			
2) ด้านการบริการที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.744	2	.372	1.254	.288
	ภายในกลุ่ม	57.552	194	.297		
	รวม	**58.297**	**196**			
3) ด้านการพัฒนาตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	.003	2	.001	.005	.995
	ภายในกลุ่ม	53.867	194	.278		
	รวม	**53.870**	**196**			
4) ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.486	2	.243	1.156	.317
	ภายในกลุ่ม	40.804	194	.210		
	รวม	**41.290**	**196**			

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 196 คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 38 คน คิดเป็น ร้อยละ 19.28 ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ข้อเสนอแนะสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์		
1.1	ควรมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมามีบทบาทในการเผยแพร่ผลงานทางการบริหารการพัฒนา และความโปร่งใสในการบริหารงาน ให้เป็นที่ประจักษ์ โดยใช้สื่อดิจิทัล เช่น เว็บไซต์	25
1.2	พัฒนาและขับเคลื่อน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประชุมเครือข่ายออนไลน์เพื่อการบริหารและแก้ปัญหางานและใช้ในประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	30
2. ด้านการบริการที่ดี		
2.1	บริหารควรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ภาคภูมิใจและมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ เช่น สายตรงผู้บริหารผ่านทางช่องทางออนไลน์ เพื่อปรับปรุงระบบการให้บริการที่ดีอย่างต่อเนื่อง	31
2.2	ควรให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีผ่านช่องทางติดต่อต่างๆ ที่ผู้รับบริการใช้ในการสื่อสาร เช่น Facebook, Line, web	29
3. ด้านการพัฒนาตนเอง		
3.1	ผู้บริหารพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น เข้าร่วมการอบรมพัฒนาออนไลน์ต่างๆ, การศึกษาด้วยตนเองผ่านเว็บไซต์, เพจเฟซบุ๊ค	30
3.2	ควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการภายในองค์กรเพื่อการพัฒนาขององค์กร	33
4. ด้านการทำงานเป็นทีม		
4.1	ผู้บริหารควรใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการทำงานควรร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานผ่านเครื่องมือทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถแชร์หรือทำงานร่วมกันได้ เช่น Google doc, Google drive	38
4.2	ควรค้นหาแหล่งข้อมูลสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน	38

จากตารางที่ 4.11 ข้อเสนอแนะสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม พบว่า

1) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมามีบทบาทในการเผยแพร่ผลงานทางการบริหาร การพัฒนา และความโปร่งใสในการบริหารงาน ให้เป็นที่ประจักษ์ โดยใช้สื่อดิจิทัล เช่น เว็บไซต์ ดังนั้นการศึกษาก็ต้องพัฒนาและขับเคลื่อน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประชุมเครือข่ายออนไลน์เพื่อการบริหารและแก้ปัญหางานและใช้ในประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

2) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ด้านการบริการที่ดี ผู้บริหารควรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ภาคภูมิใจและมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ เช่น สายตรงผู้บริหารผ่านทางช่องทางออนไลน์ เพื่อปรับปรุงระบบการให้บริการที่ดีอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งควรให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีผ่านช่องทางติดต่อต่างๆ ที่ผู้รับบริการใช้ในการสื่อสาร เช่น Facebook, Line, web

3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น เข้าร่วมการอบรมพัฒนาออนไลน์ต่างๆ, การศึกษาด้วยตนเองผ่านเว็บไซต์, เพจเฟซบุ๊ค และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการภายในองค์กรเพื่อการพัฒนาขององค์กร

4) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการทำงานควรร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานผ่านเครื่องมือทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถแชร์หรือทำงานร่วมกันได้ เช่น Google doc, Google drive และควรค้นหาแหล่งข้อมูลสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน

สรุป ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม มีประเด็นสำคัญ ดังนี้ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมามีบทบาทในการเผยแพร่ผลงานทางการบริหาร การพัฒนา และความโปร่งใสในการบริหารงาน ให้เป็นที่ประจักษ์ โดยใช้สื่อดิจิทัล เช่น เว็บไซต์ ดังนั้นการศึกษาก็ต้องพัฒนาและขับเคลื่อน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประชุมเครือข่ายออนไลน์เพื่อการบริหารและแก้ปัญหางานและใช้ในประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการบริการที่ดี ผู้บริหารควรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ภาคภูมิใจและมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ เช่น สายตรงผู้บริหารผ่านทางช่องทางออนไลน์ เพื่อปรับปรุงระบบการให้บริการที่ดีอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งควรให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีผ่านช่องทางติดต่อต่างๆ ที่ผู้รับบริการใช้ในการสื่อสาร เช่น Facebook, Line, web ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น เข้าร่วมการอบรมพัฒนาออนไลน์ต่างๆ, การศึกษาด้วยตนเองผ่านเว็บไซต์, เพจ

เฟซบุ๊ค และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการภายในองค์กรเพื่อการพัฒนาขององค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการทำงานควรร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานผ่านเครื่องมือทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถแชร์หรือทำงานร่วมกันได้ เช่น Google doc, Google drive และควรค้นหาแหล่งข้อมูลสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ใช้วิธีการวิจัยการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในดิจิทัล สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคามกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เพื่อศึกษางานวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 196 คน โดยใช้เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยทฤษฎีการของเชฟเฟ่ (Scheffe') โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งสามารถสรุปผลของการวิจัยตามข้อค้นพบ (Fact-Findings) ได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม สรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศการปฏิบัติงานโดยใช้ช่องทางที่หลากหลายทางดิจิทัล เช่น นิเทศติดตามผ่านระบบ zoom, google meet รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารงานและตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ปกครอง และชุมชน เช่น การประชุมผ่านระบบออนไลน์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาวิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนและการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนำนวัตกรรม ใหม่ๆ มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน

2) ด้านการบริการที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการที่หลากหลายมีประสิทธิภาพ เช่น ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้บริการแก่ผู้ปกครอง หรือการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก เช่น Facebook, Line, web site, zoom, google meet และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ภาคภูมิใจและมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ เช่น สายตรงผู้บริหารผ่านทางช่องทางออนไลน์ เพื่อปรับปรุงระบบการให้บริการที่ดีอย่างต่อเนื่อง

3) ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวม สังเคราะห์ข้อมูลความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่และปรับปรุงให้ทันสมัย เช่น จัดทำข้อมูลนักเรียนรายบุคคลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำปรึกษาแนะนำ นิเทศและถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพ แก่ครูผู้สอนในสถานศึกษาผ่านแอพลิเคชันออนไลน์ต่างๆ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาทางด้านคุณธรรมจริยธรรมผ่านทางชีวิตประจำวันและทางด้านสื่อดิจิทัลอยู่เสมอ และนำมาพัฒนาตนเองและและบุคลากรในองค์

4) ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาหรืออบรมในรูปแบบออนไลน์เพื่อเพิ่มคุณธรรมและจริยธรรมและความรักใคร่ให้แก่บุคลากรในองค์กร รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชยให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสที่เหมาะสม เช่น การแสดงความยินดีผ่านแอพลิเคชัน Line, Facebook และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการทำงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาตามบทบาทหน้าที่ เพื่อให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ที่ได้รับมอบหมาย ผ่านเครื่องมือทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถแชร์หรือทำงานร่วมกันได้ เช่น Google doc, Google drive

5.1.2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

5.1.3 ข้อเสนอแนะสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม สรุปได้ว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมามีบทบาทในการเผยแพร่ผลงานทางการบริหาร การพัฒนา และความโปร่งใสในการบริหารงาน ให้เป็นที่ประจักษ์ โดยใช้สื่อดิจิทัล เช่น เว็บไซต์ ดังนั้นการศึกษาก็ต้องพัฒนาและขับเคลื่อน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประชุมเครือข่ายออนไลน์เพื่อการบริหารและแก้ปัญหางานและใช้ในประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการบริการที่ดี ผู้บริหารควรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ภาคภูมิใจและมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ เช่น สายตรงผู้บริหารผ่านทางช่องทางออนไลน์ เพื่อปรับปรุงระบบการให้บริการที่ดีอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งควรให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีผ่านช่องทางติดต่อต่างๆ ที่ผู้รับบริการใช้ในการสื่อสาร เช่น Facebook, Line, web ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น เข้าร่วมการอบรมพัฒนาออนไลน์ต่างๆ, การศึกษาด้วยตนเองผ่านเว็บไซต์, เพจเฟซบุ๊ค และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการภายในองค์กรเพื่อการพัฒนาขององค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการทำงานควรร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานผ่านเครื่องมือทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถแชร์หรือทำงานร่วมกันได้ เช่น Google doc, Google drive และควรค้นหาแหล่งข้อมูลสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน

5.2 อภิปรายผล

จากการผลการวิจัยสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม มีประเด็นน่าสนใจที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

5.2.1 สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สมรรถนะเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญเพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งสมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคลที่แสดงออกทั้งวิธีคิดและพฤติกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถสังเกต วัด ประเมินและพัฒนาได้ ส่งผลให้สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์มาตรฐานหรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกำหนด

สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร (2562, หน้า 11) ได้ให้คำจำกัดความ สมรรถนะ ไว้ว่า กลุ่มพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่เกิดจากความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล อันเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้น สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้ สมรรถนะจะต้องสมารถวัดได้ สังเกตได้ และสามารถพัฒนาได้ และสอดรับกับงานวิจัยของ จตุรพล แสนศิลา (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ในสภาพปัจจุบันการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยเป็นรายด้าน มีประเด็นที่น่าสนใจ นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาวิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนและการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนำนวัตกรรม ใหม่ๆ มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน นิเทศการปฏิบัติงานโดยใช้ช่องทางที่หลากหลายทางดิจิทัล เช่น นิเทศติดตามผ่านระบบ zoom, google meet ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารงานและตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ปกครอง และชุมชน เช่น การประชุมผ่านระบบออนไลน์ มีการเผยแพร่ ผลงานทำการบริหาร การพัฒนา และความโปร่งใสในการบริหารงาน ให้เป็นที่ประจักษ์ โดยใช้สื่อดิจิทัล เช่น เว็บไซต์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรพล แสนศิลา (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2) ด้านการบริการที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการที่หลากหลายมีประสิทธิภาพ เช่น ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ การให้บริการแก่ผู้ปกครอง หรือการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก เช่น Facebook, Line, web site, zoom, google meet ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงผ่านแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ เช่น Google Forms ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ภาคภูมิใจและมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ เช่น สายตรงผู้บริหารผ่านทางช่องทางออนไลน์ เพื่อปรับปรุงระบบการให้บริการที่ดีอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ

ภมรวรรณ แป้นทอง, อภิชาติ เลนะนันท์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 สรุปอยู่ในระดับมาก เมื่อได้ศึกษาเป็นรายด้าน และเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านสัมพันธ์ชุมชน ด้านการบริการที่ดี และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง

3) ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการรวบรวม สังเคราะห์ข้อมูลความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่และปรับปรุงให้ทันสมัย เช่น จัดทำข้อมูลนักเรียนรายบุคคลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ การให้คำปรึกษาแนะนำ นิเทศและถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพ แก่ครูผู้สอนในสถานศึกษาผ่านแอพลิเคชันออนไลน์ต่างๆ สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้องค์กรและวิชาชีพ แอพลิเคชันออนไลน์ต่างๆ เช่น การประยุกต์ใช้แอพลิเคชัน หรือสื่อออนไลน์ มาสนับสนุนงาน การแสวงหาความรู้ด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการภายในองค์กรเพื่อการพัฒนาขององค์กร และการพัฒนาทางด้านคุณธรรมจริยธรรมผ่านทางชีวิตประจำวันและทางด้านสื่อดิจิทัลอยู่เสมอ และนำมาพัฒนาตนเองและและบุคลากรในองค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชิต แสงสว่าง, สุรชัย เทียนขาว, สมกูล ถาวรกิจ, อำนาจ ศรีแสง (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยสรุปอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นแบบทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ การบริการที่ดี

4) ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการพัฒนาหรืออบรมในรูปแบบออนไลน์เพื่อเพิ่มคุณธรรมและจริยธรรมและความรักใคร่ให้แก่บุคลากรในองค์กร การให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสที่เหมาะสม เช่น การแสดงความยินดีผ่านแอพลิเคชัน Line, Facebook ทำงานโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างเหมาะสมตามโอกาส เช่น นำเครื่อง Server มาใช้เพื่อจัดเก็บสื่อการเรียนการสอน ใบความรู้ การทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในสถานการณ์ ต่างๆ ผ่านแอพลิเคชันออนไลน์ต่างๆ เช่น ZOOM, Google meet, Microsoft teams และสามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการทำงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาตามบทบาทหน้าที่ เพื่อให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ที่ได้รับมอบหมาย ผ่านเครื่องมือทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถแชร์หรือทำงานร่วมกันได้ เช่น Google doc, Google drive สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญตรี แก้วอินธิ, ไพฑูรย์ พวงยอด

(2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง สภาพและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันทักษะ ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับ มากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน ทักษะ การสื่อสารดิจิทัล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านทักษะการมีวิสัยทัศน์และความฉลาดทางดิจิทัล

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกันต่างก็มีความเชื่อมั่นในสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่มีอยู่เพื่อการทำงานหรือหลักการบริหารที่ทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยอาศัยสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 4 ด้าน 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับแนวทางของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549, หน้า 10 – 22) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบและดูแลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในส่วนของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2. การบริการที่ดี 3. การพัฒนาตนเอง 4. การทำงานเป็นทีม และงานวิจัยของ เนื้อทิพย์ จันทร์ปุย และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2563) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

5.2.3 ข้อเสนอแนะสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม สรุปได้ว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมามีบทบาทในการเผยแพร่ผลงานทางการบริหาร การพัฒนา และความโปร่งใสในการบริหารงาน ให้เป็นที่ประจักษ์ โดยใช้สื่อดิจิทัล เช่น เว็บไซต์ ดังนั้นการศึกษาก็ต้องพัฒนาและขับเคลื่อน ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประชุมเครือข่ายออนไลน์เพื่อการบริหารและแก้ปัญหางานและใช้ในประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการบริการที่ดี ผู้บริหารควรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ภาคภูมิใจและมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ เช่น สายตรงผู้บริหารผ่านทางช่องทางออนไลน์ เพื่อปรับปรุงระบบการให้บริการที่ดีอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งควรให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีผ่านช่องทางติดต่อต่างๆ ที่ผู้รับบริการใช้ในการสื่อสาร เช่น

Facebook, Line, web ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น เข้าร่วมการอบรมพัฒนาออนไลน์ต่างๆ, การศึกษาด้วยตนเองผ่านเว็บไซต์, เพจเฟซบุ๊ค และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการภายในองค์กรเพื่อการพัฒนาขององค์กร ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการทำงานควรร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานผ่านเครื่องมือทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถแชร์หรือทำงานร่วมกันได้ เช่น Google doc, Google drive และควรค้นหาแหล่งข้อมูลสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ โอซีไลท์ และ เฟอร์แมน (Ozcelik and Ferman, 2006) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะที่เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล : ผลลัพธ์และความสำคัญในการทางานในประเทศตุรกี บทความนี้เป็นการตรวจสอบจุดหมายของสมรรถนะที่มีส่วนในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) ในองค์การ รวมทั้ง การทบทวนเอกสารแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตามมุมมองต่าง ๆ ในเรื่องของสมรรถนะ จากการสร้างทฤษฎีก่อนหน้านี้และหลักฐานที่สังเกตได้บางอย่าง

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ค้นพบ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนกำหนดนโยบายเพื่อการทำงานร่วมกันและสร้างทีมงานในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารสถานศึกษาของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

2) ด้านการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรมในชีวิตประจำวันผ่านทางด้านสื่อดิจิทัลและนำมาพัฒนาตนเองและและบุคลากรในองค์

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

จากผลการวิจัยที่ค้นพบมีประเด็นที่นำมาเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติได้ดังนี้

1) จากผลการวิจัย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาวิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนและการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน

2) จากผลการวิจัย ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ภาคภูมิใจและมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ เช่น สายตรงผู้บริหารผ่านทางช่องทางออนไลน์ เพื่อปรับปรุงระบบการให้บริการที่ดีอย่างต่อเนื่อง

3) จากผลการวิจัย ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาให้บุคลากรทางการศึกษานำโปรแกรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ใช้ ICT

4) จากผลการวิจัย ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ช่วยเหลือ เสริมแรง ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานผ่านเครื่องมือทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถแชร์หรือทำงานร่วมกัน เช่น Google doc, Google drive

5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1) ศึกษาสมรรถนะการบริหารงานในยุคดิจิทัล ทักษะในการนำสื่อ โปรแกรม เครื่องมือ อ และนวัตกรรมดิจิทัลที่มีอยู่ ในปัจจุบัน อาทิ ระบบการจัดการที่ใช้เครือข่ายอินเตอร์เน็ต โทรศัพท์สมาร์ทโฟน แอปพลิเคชันคอมพิวเตอร์และสื่อออนไลน์มาใช้เพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานภายในองค์กร และเพื่อการพัฒนาต่อยอดต่อไป

2) ศึกษาสมรรถนะในยุคดิจิทัลที่ใช้สำหรับการบริหารงานภายในสถานศึกษา นวัตกรรมการศึกษาจึง จำเป็นต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิมเพื่อให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

บรรณานุกรม

1) หนังสือ

กระทรวงศึกษาธิการ. (*2553). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551* พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

จักรกริช บุญเดช และคณะ. (2550). *คู่มือผู้บริหาร.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช .

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). *ทักษะภาวะผู้นำ.* กรุงเทพฯ: มัลติอินฟอร์เมชันเทคโนโลยี.

พงษ์ วิจิตร. (2555). *30 กึ๋นแห่งศตวรรษใหม่: 21st Century Skills*. กรุงเทพฯ: เอ็ดวานซ์ อินเตอร์พริ้นติ้ง

พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2555). *การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน : พื้นฐานการศึกษาด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยสัมพันธ์.

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2551). *การพัฒนาการคิด.* กรุงเทพฯ: 9119 เทคนิคพริ้นติ้ง.

ยนต์ ชุ่มจิต. (*2550*). *ความเป็นครู* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

วิจารณ์ พานิช. (2556). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ บริษัทตถาตาพับลิเคชั่น.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ซีอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์.

วีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. (2553). *คุณภาพในงานบริการ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

วีระรัตน์ กิจเลิศไพโรจน์. (2550). *การตลาดธุรกิจบริการ.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

วัชรา เล่าเรียนดี. (2555). *การศึกษาปัญหาการนิเทศภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร.* นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2545). *การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี.* กรุงเทพฯ: สำนักงาน กพ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข. เพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.* กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.

อดุลย์ จาตุรงคกุล. (2550). *พฤติกรรมผู้บริโภค* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อาชัญญา รัตนอุบล. (2550). *รายงานการวิจัยการพัฒนารูปแบบการรู้สารสนเทศสำหรับสังคมไทย.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

Boyatzis, R.E. (1982). *The Competent Manager: A model of Effective Performance*. New York: John Wiley and Sons Inc.

Saavedra, A. Rosefsky. and Opfer, V. Darleen. (2012). *Teaching and learning 21st Century Skills: Lessons from the Learning Science.* Asia Society Partnership for Global Learning: RAND corporation.

World Health Organization (WHO) (1994) . *Community based rehabilitation and the health care referral services : a guide for programmer managers*. Geneva, Switzerland.

2) ดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพน์/สารนิพนธ์

จตุรพล แสนศิลา. (2564). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3*. วิทยานิทนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ชนิดา คล้ายสกุล. (2552). *การศึกษาการพัฒนาตนเองเพื่อการของพนักงานบริษัทอาหารยอดคุณจำกัด.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พิมพ์พนิต เชาวะณิช. (2552). *ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มคุณภาพในการบริการกรณีศึกษาเจ้าหน้าที่สนับสนุนการบริการธนาคารกสิกรไทย.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต. (*2553*). *การศึกษาการทางานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาล. เมืองชลบุรี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ฎายิน วงศ์หงส์. (2550). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการกลุ่มงานปกครองของนักปกครองระดับสูง สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณฐา สันกว๊าน. (2554). *การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะของครูผู้สอนห้องเรียนพิเศษร่วมโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและประเมินผลการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ปนัดดา วัฒโน. (2554). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปิยนุช แสงนาค. (2559). *สมรรถนะที่พึงประสงค์สำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพรรรณี.

อลิศรา เปี่ยมถาวร. (2560). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรในสายวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ปฏิบัติงานในภาคเอกชน กรณีศึกษา บริษัทเทคโนโลยีสารสนเทศ.* การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายและการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ, วิทยาลัยนวัตกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุปราณี อรรถประจง. (2562). *โปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20.*วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิภาวี ศิริลักษณ์. (2557). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ทักษะของนักเรียนในศตวรรษที่ 21*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (วิจัยและประเมินผลการศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วณิช นิรันตรานนท์. (2552). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาที่มีประสิทธิผลสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กในเขตบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย,มหาสารคาม.

วรรณ์ชัย จองแก. (2554). *การปฏิบัติตามสมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนวังเหนือวิทยาอำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง.* การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นันทวัน จันทร์กลิ่น. (2557). *การศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารจดัการคุณภาพในการพัฒนาทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนบ้านเนินมะปราง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

สุธี บูรณะแพทย์. (2557). *สมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

อารียา จารุภูมิ. (2559). *การศึกษาสมรรถนะของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับเศรษฐกิจดิจิทัลขอหน่วยงานราชการ :กรณีศึกษาศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสารสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง.* วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2552). *การนำเสนอกลยุทธ์การบริหารการศึกษา สำหรับสถานศึกษาที่ถ่ายโอนจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานไปสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล.* จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อุทัยรัตน์ ทองเนื้อตัน. (2558). *สมรรถนะของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนคร จังหวัดนครปฐม.* รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พระมหาอุดร อุตฺตโร (มากดี). (2558). *ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสำนักเรียนพระปริยัติธรรม แผนกบาลีตามหลักกัลยาณมิตรในเขตกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มะลิวัน สมศรี. (2558). *การพัฒนาคู่มือพัฒนาสรรถนะทางวิชาการของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2.*วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อริยา คูหา, หริรักษ์ แก้วกับทอง. (2559). *สมรรถนะความเป็นครูของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.* รายงานการวิจัยคณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

Hunnirun, P. (1985). *Identification of competencies for secondary school health education in Thailand.* Doctoral dissertation, Health education, Guate School, Indiana University.

3) บทความในวารสาร

ประพิศ กุลบุตร, จรัส อติวิทยาภรณ์ และ รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงาน คณะกรรมส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา. *การประชุมหาดใหญ่วิชาการ ครั้งที่ 4*, 2556 (301), 271 – 279.

พงษ์ศักดิ์ ด้วงทา. (2558). ศึกษาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุโลก เขต 1. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, *8*(3), 905-918.

วิชิต แสงสว่าง, สุรชัย เทียนขาว, สมกูล ถาวรกิจ, อำนาจ ศรีแสง (2563) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 14*(1), 218-231.

สายสวาท เสาร์ทอง (2562) กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาเรียนรู้ยุค 4.0 ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, *6*(9), 4281-4296.

Calderon, L.A. (1989). Characteristics of excellent teacher as perceived by students, teachers and administrators in the Los Angeles Community College District. *Dissertation Abstracts International*, *49*(9), 2512-A.

Queensland University of Technology. (2002, December). The Thailand Education Reform Project. Retrieved October 3, 2012, form : http://www.edthai.com/publication/0005/fulltext.pdf.

Kristen Kereluik, Punya Mishra, Chris Fahnoe, Luara Terry. (2013). What Knowledge Is of Most Worth: Teacher Knowledge for 21st Century Learning. *Journal of Digital Learning in Teacher Education, 29*(4), 130-131.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30*(3), pp. 607-610.

4) เอกสารสารนิเทศอิเล็กทรอนิกส์

บุษยมาศ แสงเงิน. (2553). *ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ.* สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2565, จาก www.gotoknow.org/posts/385878ฐ. 9 กรกฎาคม 2559.

ยืน ภู่วรวรรณ. (2558). *บทบาทของครูในยุคดิจิตอล.* สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม 2565, จาก https://hongyokyok.wordpress.com/64-2.

สุภาพร ศรศิลป์. (2559). *ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม.* สืบค้นเมื่อ 20 พฤศจิกายน 2565, จาก http://www.gotoknow.com/varticle/500182.

สุนันท์ สังข์ทอง. (2555). *หลักสูตรและการสอนสำหรับศตวรรษที่ 21.* สืบค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2565, จาก www.gotoknow.org.

อนุชา โสมาบุตร. (2556). *แนวคิดการจดัการเรียนรู้สำหรับครูในศตวรรษที่ 21*. สืบค้นเมื่อ 29 ตุลาคม 2565 จาก https://teacherweekly.wordpress.com.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

1) พระครูชัยรัตนากร, ดร.

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาและเนื้อหา

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

2) รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง

ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติและตัวเลข

วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

3) ดร.อนิรุทธ์ จันทมูล

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการอาชีวศึกษาบัณฑิต สถาบันการอาชีวศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

วุฒิการศึกษา ดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

ภาคผนวก ข

หนังสือความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๙๑๗/๐๐๓๑ **วันที่** ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เรียน พระครูชัยรัตนากร, ดร.

ด้วย นายจตุรภุช เวียงสมุทร เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๑๘ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดมหาสารคาม (MANAGEMENT COMPETECIES OF SHOOL ADMINISTRATORS OF SCHOOL ADMINISTRATOES IN THE DIGITAL ERA UNGER MAHASARAKHAM VOCATIONAL COLLEGE)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๙๑๗/ว๐๐๗๑ **วันที่** ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เจริญพร รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง

ด้วย นายจตุรภุช เวียงสมุทร เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๑๘ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดมหาสารคาม (MANAGEMENT COMPETECIES OF SHOOL ADMINISTRATORS OF SCHOOL ADMINISTRATOES IN THE DIGITAL ERA UNGER MAHASARAKHAM VOCATIONAL COLLEGE)” มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ ๐๑๙๖

๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม
รับที่ 1061
วันที่ 4 / เมย / 66
เวลา 08๐๐ น.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

เจริญพร นายปริญญา สมมิตร ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม

ด้วย นายจตุรภุช เวียงสมุทร เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๑๘ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดมหาสารคาม (MANAGEMENT COMPETECIES OF SHOOL ADMINISTRATORS OF SCHOOL ADMINISTRATOES IN THE DIGITAL ERA UNGER MAHASARAKHAM VOCATIONAL COLLEGE)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

เรียน เสนอ ผอ.วท.มค.
☐ เพื่อโปรดทราบ
☑ เพื่อโปรดพิจารณา
☐ เห็นควรแจ้ง.....
.....
☑ เห็นควรมอบ.....
.....

เรียน เสนอ ผอ.วท.มค.
○ เพื่อโปรดทราบ
○ เพื่อโปรดพิจารณา
เห็นควร ○ อนุญาต ○ อนุมัติ
○ แจ้ง ○ มอบ
.....
(นายกรณ์ จันทรโสภณ์)
รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากร

☑ ทราบ
☐ อนุญาต
☐ อนุมัติ
☑ แจ้ง ผอ.
.....
☑ มอบ.....
.....
(นายปริญญา สมมิตร)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๙-๓๕๔๖-๕๕๐๐

อาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม
เลขรับที่ 118
วันที่ 19 / เม.ย. / 66
เวลารับ 10:00 น.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลขามเฒ่า
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ ๐๒๓๙

๔ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เจริญพร นายปริญญา สมมิตร ผู้อำนวยการสำนักงานอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

ด้วย นายจตุรภุช เวียงสมุทร เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๔๒๐๗๔๐๔๓๒๐๑๘ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดมหาสารคาม (MANAGEMENT COMPETECIES OF SHOOL ADMINISTRATORS OF SCHOOL ADMINISTRATOES IN THE DIGITAL ERA UNGER MAHASARAKHAM VOCATIONAL COLLEGE)” มีความประสงค์ ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

เรียนเสนอ ประธาน อศจ.มหาสารคาม
☑ เพื่อโปรดทราบ.....
☐ เพื่อโปรดพิจารณา.....
☐ เห็นควร.....
.....
☑ เห็นควรมอบ.....

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙ ๓๕๔๖ ๕๕๐๐

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง
สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล
สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

2. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended) เพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม โดยเปิดโอกาสให้ผู้ตอบอย่างอิสระ

ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อทุกตอน ตรงตามสภาพความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้จากท่านไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านแต่ประการใด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในการตอบแบบสอบถาม

จตุรภุช เวียงสมุทร
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล

สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ตำแหน่งหน้าที่
   - ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
   - ☐ ครูผู้สอน

2. ระดับการศึกษา
   - ☐ ปริญญาตรี
   - ☐ ปริญญาโท ขึ้นไป

3. ประสบการณ์ในการทำงาน
   - ☐ ต่ำกว่า 5 ปี
   - ☐ 5– 10 ปี
   - ☐ 10 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับสมรรถนะหลักของครู

ระดับ	5 หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	มากที่สุด
ระดับ	4 หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	มาก
ระดับ	3 หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	ปานกลาง
ระดับ	2 หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	น้อย
ระดับ	1 หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

คำชี้แจง : ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ข้อที่	สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน						
1	มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาวิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนและการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน					
2	มีการอำนวยความสะดวกและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล แก่ครูผู้สอนทั้งในเวลาเรียนและนอกเวลาเรียน เพื่อการการเรียนการสอนและค้นคว้างานที่สนใจของครูและนักเรียน					
3	มีการเผยแพร่ ผลงานทาการบริหาร การพัฒนา และความโปร่งใสในการบริหารงาน ให้เป็นที่ประจักษ์ โดยใช้สื่อดิจิทัล เช่น เว็บไซต์					
4	มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประชุมเครือข่ายออนไลน์เพื่อการบริหารและแก้ปัญหางานในด้านต่างๆ					
5	มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
6	ผู้บริหารมีการนิเทศการปฏิบัติงานโดยใช้ช่องทางที่หลากหลายทางดิจิทัล เช่น นิเทศติดตามผ่านระบบ zoom ,google meet					
7	มีการใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานและบริหารงานให้ดียิ่งขึ้น					
8	มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารงานและตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ปกครอง และชุมชน เช่น การประชุมผ่านระบบออนไลน์					
2) การบริการที่ดี						
9	มีการใช้ระบบโปรแกรมคอมพิวเตอร์ หรือ แอปพลิเคชันบนระบบสมาร์ทโฟน มาใช้ในการศึกษาปัญหาการให้บริการ ความพึงพอใจ ของการบริหารและบริการกิจกรรมเพื่อบริหารงาน และการให้บริการแก่ผู้ปกครอง หรือการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก เช่น Facebook, Line, web site, โปรแกรมฐานข้อมูล, Microsoft office, Microsoft word, Microsoft Excel					

ข้อที่	สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
10	ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ภาคภูมิใจและมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ เช่น สายตรงผู้บริหารผ่านทางช่องทางออนไลน์ เพื่อปรับปรุงระบบการให้บริการที่ดีอย่างต่อเนื่อง					
11	ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงผ่านแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ เช่น Google Forms					
12	มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการที่หลากหลายมีประสิทธิภาพ เช่น ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์					
13	มีการให้บริการแก่ผู้ปกครอง หรือการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก เช่น Facebook, Line, web site,zoom,google meet					
14	ให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีผ่านช่องทางติดต่อต่างๆ ที่ผู้รับบริการใช้ในการสื่อสาร เช่น Facebook, Line, web					
3) การพัฒนาตนเอง						
15	มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่น และแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น เข้าร่วมการอบรมพัฒนาออนไลน์ต่างๆ, การศึกษาด้วยตนเองผ่านเว็บไซต์, เพจเฟซบุ๊ค					
16	มีการรวบรวม สังเคราะห์ข้อมูลความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่และปรับปรุงให้ทันสมัย เช่น จัดทำข้อมูลนักเรียนรายบุคคลด้วยระบบคอมพิวเตอร์					
17	มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้องค์กรและวิชาชีพ แอพลิเคชันออนไลน์ต่างๆ เช่น การประยุกต์ใช้แอพลิเคชัน หรือสื่อออนไลน์ มาสนับสนุนงาน					
18	มีการให้คำปรึกษาแนะนำ นิเทศและถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ครูผู้สอนในสถานศึกษาผ่านแอพลิเคชันออนไลน์ต่างๆ					
19	สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้องค์กรและวิชาชีพและนำไปใช้งานผ่านระบบดิจิทัล เช่น การประยุกต์ใช้แอพลิเคชัน หรือสื่อออนไลน์ มาสนับสนุนงาน นิเทศการสอนและถ่ายทอดความรู้					
20	มีการแสวงหาความรู้ด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการภายในองค์กรเพื่อการพัฒนาขององค์กร					

ข้อที่	สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
21	มีการพัฒนาทางด้านคุณธรรมจริยธรรมผ่านทางชีวิตประจำวันและทางด้านสื่อดิจิทัลอยู่เสมอ และนำมาพัฒนาตนเองและและบุคลากรในองค์					
4. การทำงานเป็นทีม						
22	มีการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการทำงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาตามบทบาทหน้าที่ เพื่อให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ที่ได้รับมอบหมาย ผ่านเครื่องมือทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถแชร์หรือทำงานร่วมกันได้ เช่น Google doc, Google drive					
23	การช่วยเหลือ สนับสนุน เครือข่ายความร่วมมือและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน เช่น การแบ่งปันความรู้ การช่วยแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานจากเพจ หรือ เว็บไซต์ แหล่งข้อมูลสารสนเทศที่สนับสนุนการทำงาน					
24	ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสที่เหมาะสม เช่น การแสดงความยินดีผ่านแอพลิเคชัน Line, Facebook					
25	มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในสถานการณ์ ต่างๆ ผ่านแอพลิเคชันออนไลน์ต่างๆ เช่น ZOOM, Google meet, Microsoft teams					
26	เป็นผู้นำในการทำงานโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างเหมาะสมตามโอกาส เช่น นำเครื่อง Server มาใช้เพื่อจัดเก็บสื่อการเรียนการสอน ใบความรู้					
27	แลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงานการเข้าร่วมประชุม/สัมมนาผ่านวีดีโอคอนเฟอร์เรนท์ หรือโปรแกรมออนไลน์ เช่น ZOOM, Google meet, Microsoft teams, Clubhouse เป็นต้น					
28	สนับสนุนในการนำแอพลิเคชันออนไลน์ต่างๆมาใช้การทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ร่วมสร้างวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการทำงานเป็นทีม					

ข้อที่	สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล	ระดับปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
29	สนับสนุนให้สมาชิกในทีมมีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในสถานการณ์ ต่างๆ ผ่านแอพลิเคชันออนไลน์ต่างๆ เช่น Google meet, Microsoft teams, ZOOM					
30	สนับสนุนการพัฒนาหรืออบรมในรูปแบบออนไลน์เพื่อเพิ่มคุณธรรมและจริยธรรมและความรักใคร่ให้แก่บุคลากรในองค์กร					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม

1). ท่านมีข้อเสนอแนะสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อย่างไร

.....

.....

.....

.....

2). ท่านมีข้อเสนอแนะสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ด้านการบริการที่ดี อย่างไร

.....

.....

.....

.....

3). ท่านมีข้อเสนอแนะสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ด้านการพัฒนาตนเอง อย่างไร

.....

.....

.....

.....

4). ท่านมีข้อเสนอแนะสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดมหาสารคาม ด้านการทำงานเป็นทีม อย่างไร

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ
ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผลการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	ค่าเฉลี่ย IOC	สรุปผล
	1	2	3			
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	ค่าเฉลี่ย IOC	สรุปผล
	1	2	3			
28	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

สูตร $\sum R = \frac{IOC}{N}$

IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

N แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

หมายเหตุ: ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

สรุปค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

การหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.982	30

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล : นายจตุรภุช เวียงสมุทร

วัน เดือน ปีเกิด : 17 ธันวาคม 2531

ชาติภูมิ : จังหวัดมหาสารคาม

ที่อยู่ปัจจุบัน : 191 ม.6 ต.บรบือ อ.บรบือ จ.มหาสารคาม

: โทร 093-5465500

การศึกษา : อนุบาล-ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสาธิตสถาบันราชภัฏมหาสารคาม

: มัธยมศึกษาปีที่ 1-3 (สายสามัญ) โรงเรียนสารคามพิทยาคม จังหวัดมหาสารคาม

: ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาอิเล็กทรอนิกส์ วิทยาลัยเทคนิคมหาสารคาม

: ครุศาสตรอุคสาหกรรมบัณฑิต ภาควิชาวิศวกรรมศาสตร์ สาขา คอมพิวเตอร์ สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรุงเทพมหานครฯ

หน้าที่การงานปัจจุบัน : ข้าราชการ (ครู คศ.2)