

สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ณัฐวุฒิ โมฆรัตน์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2565

สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ณัฐวุฒิ โมฆรัตน์



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2565
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

SCHOOL ADMINISTRATOR'S COMPETENCIES THAT SUPPORT ONLINE LEARNING UNDER ROI-ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

NATTAWUT MOKKARUT

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2022

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
ชื่อนักศึกษา	:	ณัฐวุฒิ โมฆรัตน์
ชื่อปริญญา	:	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	:	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	:	2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	ดร. พรทิวา ชนะโยธา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

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

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ :
ประธานกรรมการ .....
(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ. ดร.)

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

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม) .....
(ผศ. ดร. จำเนียร พลหาญ)

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

กรรมการ .....
(ผศ. ดร. เอนก ศิลปนิลมาลย์)

(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

Thesis Topic	:	School Administrator's Competencies that Support Online Learning under Roi-Et Primary Educational Service Area Office 2
Student's Name	:	Nattawut Mokkarut
Degree Sought	:	Master of Education
Program	:	Educational Administration
Anno Domini	:	2022
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.)

Thesis Committee:
Chairman .....
(Phrakhruvichitpanyaphorn, Asst. Prof. Dr.)

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

Member/Co-Advisor .....
(Asst. Prof. Dr. Chamnian Phonhan)

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

Member .....
(Asst. Prof. Dr. Anake Silpanilmalaya)

(Copyright of Mahamakut Buddhist Universit)

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	**สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2**
ชื่อนักศึกษา	:	**ณัฐวุฒิ โมฆรัตน์**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2565**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**ดร. พรทิวา ชนะโยธา**

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ครูผู้สอน จำนวน 327 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 37 ข้อ มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที่ (t-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One - way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า :

1. สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ รองลงมาคือด้านการมีวิสัยทัศน์ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า 1) ควรศึกษาข้อมูลบุคลากรรายบุคคลเพื่อทำให้ทราบถึงความรู้ความสามารถความถนัดและข้อจำกัดของแต่ละบุคคลคนเพื่อนำไปสู่การมอบหมายงานให้เหมาะสม 2) ควรมีวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ 3) ควรมีความสามารถในการชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามอย่างมีความเข้าใจ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสารผ่านระบบออนไลน์ 4) ควรทำระบบสารสนเทศที่ดีและมีการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศด้วยเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ: สมรรถนะการบริหาร, การจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

Thesis Topic	:	**School Administrator's Competencies that Support Online Learning under Roi-Et Primary Educational Service Area Office 2**
Student's Name	:	**Nattawut Mokkarut**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Educational Administration**
Anno Domini	:	**2022**
Advisor	:	**Dr. Porntiwa Chanayotha**

The objectives of this research were 1) to study teacher's opinions toward the School Administrator's Competencies That Support Online Learning Under Roi-Et Primary Educational Service Area Office 2 2) to compare the opinions of teachers toward the School Administrator's Competencies That Support Online Learning Under Roi-Et Primary Educational Service Area Office 2, classified by age, educational background, work experience and the school size 3) to study guidelines for development on the School Administrator's Competencies That Support Online Learning Under Roi-Et Primary Educational Service Area Office 2. The sample group consisted of 327 teachers. The research tool was 5 levels, 37-items estimation scale questionnaire with an IOC value between 0.67 – 1.00 with confidence for the whole paper equals 0.92 and a semi-structured interview. The statistics used were frequency, percentage, average and standard deviation (t-test) and analysis of variance statistic One-Way F-test (One-way ANOVA)

The research results showed that:

1) The School Administrator's Competencies That Support Online Learning Under Roi-Et Primary Educational Service Area Office 2 Overall, It was at a high level. The areas with the highest averages were: Personnel potential development that supports online teaching and learning, followed by the aspect of having a vision that

supports online teaching and learning. The side with the lowest mean was analysis and synthesis that support online teaching and learning.

2) The comparison of teachers' opinion toward the function competency of educational institute administrators supporting online learning management of educational institutions under Roi-Et Primary Educational Service Area Office 2, classified by age, educational background, work experience and the school size of educational institutes were significantly different at the .05 level.

3) Guidelines for development of work competency of educational institute administrators who support online learning management of Educational Service Area 2 found that 1) Personnel information should be studied individually in order to know their knowledge, ability, aptitude and limitations of each person to lead to appropriate assignments. 2) Should have a vision in using technology for information technology and organizing operations online teaching. 3) Should have the ability to persuade the others to agree with your opinions, accepted with understanding to achieve the purpose of online communication. 4) Should have a good information system and information management with appropriate technology to help systematic decision making in school administration.

Keywords : Administrative Competencies, online learning management, Educational Institute Administrators

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีเนื่องจาก มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้เปิดการเรียนการสอนในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ทำให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสเข้ามาศึกษาหาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ผู้วิจัยขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร. รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ที่กรุณาเป็นประธานควบคุมการสอบ ดร.พรทิวา ชนะโยธา, ผศ.ดร.จำเนียร พลหาญ, ผศ.ดร.จิราภรณ์ ผันสว่าง, ผศ.ดร.เอนก ศิลปนิลมาลย์ ที่กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเนื้อหาในเล่มวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเป็นวิทยานิพนธ์ที่สมบูรณ์เรียบร้อย

ขอกราบขอบพระคุณ พระครูชัยรัตนากร, ดร., รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง, นางวราภรณ์ มูลมณี ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัยและให้ข้อเสนอแนะในการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ ดร.พรทิวา ชนะโยธา ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้เมตตาให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาตรวจสอบและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดียิ่ง

ขอบพระคุณผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการทดลองเครื่องมือในการวิจัยรวมถึงให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยและที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยทุกท่าน ที่ได้เมตตาอบรมสั่งสอนประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนพนักงานเจ้าหน้าที่ เพื่อนนักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่เป็นกำลังใจรวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มิได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณบิดา มารดาและญาติมิตร อันเป็นที่เคารพรักยิ่งของผู้วิจัยซึ่งวางรากฐานการศึกษาที่ดี และเป็นกำลังใจที่สำคัญยิ่งของผู้วิจัย

ณัฐวุฒิ โมฆรัตน์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... จ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... ช

กิตติกรรมประกาศ..... ณ

สารบัญ..... ญ

สารบัญตาราง..... ฐ

สารบัญภาพ..... ณ

บทที่

1 บทนำ..... **1**

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 3

1.3 สมมติฐานของการวิจัย..... 4

1.4 ขอบเขตของการวิจัย..... 4

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 5

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะ..... 5

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... **9**

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา 9

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ 20

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา 35

2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์..... 39

2.5 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ 40

2.6 บริบทพื้นที่ที่ศึกษา..... 44

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 52

2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 60

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
3	**วิธีดำเนินการวิจัย**	**61**
	3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	61
	3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	63
	3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	64
	3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	65
	3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	66
	3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	67
4	**การวิเคราะห์ข้อมูล**	**68**
	4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	68
	4.2 ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล	69
	4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	70
5	**สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**94**
	5.1 สรุปผลการวิจัย	94
	5.2 อภิปรายผลการวิจัย	98
	5.3 ข้อเสนอแนะ	101
บรรณานุกรม		**103**
ภาคผนวก		**116**
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	119
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	123
	ภาคผนวก ค รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	125
	ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	131
	ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	135
	ภาคผนวก ฉ เครื่องมือเพื่อการวิจัย	140
	ภาคผนวก ช ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของเครื่องมือเพื่อการวิจัย	149

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก ฌ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเพื่อการวิจัย..... 159

ภาคผนวก ญ ภาพการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) 163

ประวัติผู้วิจัย 167

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ปีการศึกษา 2564 62

4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา 70

4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามระดับการปฏิบัติของครูผู้สอนจำแนกโดยภาพรวม..... 71

4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 72

4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการสื่อสารและจูงใจ 74

4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร..... 76

4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการมีวิสัยทัศน์ 78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยจำแนกตามอายุ 81

4.8 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามอายุ 82

4.9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุกับด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ... 83

4.10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุกับด้านการสื่อสารจูงใจ 83

4.11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุกับด้านการพัฒนาศักยภาพ 84

4.12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุกับด้านการมีวิสัยทัศน์ 84

4.13 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยจำแนกตามวุฒิระดับการศึกษา 85

4.14 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 86

4.15 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา 87

4.16 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา 88

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างขนาดสถานศึกษากับการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 89
4.18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างขนาดสถานศึกษากับด้านการสื่อสารจูงใจ .. 89
4.19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างขนาดสถานศึกษากับด้านการพัฒนาศักยภาพ 90
4.20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างขนาดสถานศึกษากับด้านการมีวิสัยทัศน์ ... 90

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 ภาพภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model)..... 21

2.2 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ..... 29

2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 60

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Coronavirus Disease 2019 : COVID-19) ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปรับตัวเป็นวิถีการดำรงชีพแบบใหม่ (New Normal) โดยเฉพาะโรงเรียน สถาบันทางการศึกษาที่ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนแบบปกติได้ จึงจำเป็นต้องปรับวิธีการสอน ใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์ผ่านสื่อออนไลน์ เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เกิดความต่อเนื่อง การเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์ผ่านสื่อออนไลน์มีองค์ประกอบ ได้แก่ ผู้สอน ผู้เรียน เนื้อหา สื่อการเรียนและกระบวนการจัดการเรียนรู้ ระบบการส่งข้อมูลติดต่อสื่อสาร ระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ การวัดและการประเมินผล รูปแบบการจัดเรียนการสอนมีหลากหลายวิธี ที่ทำให้ผู้สอนและผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ติดต่อสื่อสารกันการพิจารณาองค์ประกอบและรูปแบบเรียนรู้ที่สอดคล้อง เหมาะสมกับลักษณะวิชา และบริบทของผู้เรียนจะนำไปสู่การประยุกต์ใช้สื่อเทคโนโลยี สำหรับการจัดการเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์ผ่านสื่อออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียน มีความรู้ เกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ (วิทยา วาโย และคณะ, 2563, หน้า 285-286)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กำหนดความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาในมาตรา 6 ที่กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อเตรียมความพร้อม พัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติ ปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 8 ได้กำหนดหลักการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการ 3 ประการ คือ เป็นการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การถ่ายทอดความรู้ การพัฒนาสาระการเรียนรู้และกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546) และกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ.2552-2561 ภายใต้มีวิสัยทัศน์ คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ โดยประเด็นหลักของเป้าหมายปฏิรูปการศึกษา มี 3 ประเด็น คือ การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย สร้างโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารและจัดการศึกษา ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบไว้ 4 ประการคือการพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ การ

พัฒนาครูยุคใหม่ การพัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่และการพัฒนาการบริหารจัดการใหม่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

กระทรวงศึกษาได้มีการรับรองการศึกษาทางไกลผ่านอินเทอร์เน็ตอย่างเป็นทางการตั้งแต่ต้นปี 2549 จึงทำให้การเติบโตของหลักสูตร e-learning และการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์มีอัตราการเติบโตอย่างก้าวกระโดดเป็นเท่าตัว เพราะการศึกษาทางไกลไม่เพียงอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนและยังเอื้อประโยชน์ต่อผู้เรียน ยังอำนวยประโยชน์ให้กับสถาบันการศึกษา ในแง่ของการบริหารจัดการ ทำให้ลดเวลา ลดต้นทุนในการจัดการหลักสูตรต่ำลง รูปแบบการเรียนการสอนในระบบทางไกลและการจัดการเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์ ที่นักเรียนไม่ต้องเดินทางมาสถานศึกษาและสามารถรองรับนักเรียนได้อย่างไม่จำกัด เป็นช่องทางในการสร้างและขยายโอกาสทางการศึกษาให้เข้าถึงผู้เรียน ผู้ที่มีความต้องการในวงกว้างขึ้นโดยเฉพาะผู้เรียนที่อาศัยในต่างจังหวัดและพื้นที่ห่างไกล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความสามารถความรู้และคุณลักษณะของบุคคลของผู้บริหารในสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงวิธีคิดและพฤติกรรม การทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เกิดผลสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ตามกรอบสมรรถนะ (สำนักงานคณะกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549, หน้า 13)

ปัจจุบันการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีก่อให้เกิดการแข่งขันในการศึกษา ส่งผลให้โลกปัจจุบันก้าวเข้าสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้หรือสังคมฐานความรู้ทั้งนี้การที่ประเทศจะก้าวไปสู่สังคมฐานความรู้ที่มีคุณภาพได้นั้นปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือการมีทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณภาพซึ่งสะท้อนให้เห็นความสำคัญของระบบการศึกษาที่ต้องสามารถสนองตอบต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงและกระบวนทัศน์ใหม่นี้ให้ได้โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่ในการสร้างคนให้เป็นผู้มีความรู้มีความสามารถที่จะแข่งขันกับต่างชาติได้ดังประกาศกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยมาตรฐาน การศึกษาด้านการสร้างและพัฒนาสังคมฐานความรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ ที่ระบุว่าสถาบันการศึกษา ต้องมีการแสวงหาการสร้างและการจัดการความรู้ตามแนวทางและหลักการอันนำไปสู่สังคมฐานความรู้และสังคมแห่งการเรียนรู้ในด้านคุณภาพ ต้องเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ในศาสตร์ของตนสามารถเรียนรู้ สร้างและประยุกต์ใช้องค์ความรู้เพื่อพัฒนาตนเองสามารถปฏิบัติงานและสร้างงานเพื่อพัฒนาสังคมให้สามารถแข่งขันในระดับสากล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) ดังนั้นการเรียนรู้ด้วยตนเองจึงถือว่าเป็นการเรียนรู้ที่จะต้องปลูกฝังให้เกิดกับผู้เรียนในทุกระดับการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 กำหนดนโยบายประจำปีงบประมาณ 2564 โดยยึดหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน และการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

ของประเทศในอนาคต เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 – 2564 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 โดยแผนปฏิบัติการฉบับนี้ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ มีนโยบายพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษายุคใหม่ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเพิ่มสมรรถนะ ทักษะ ค่านิยมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้มีสมรรถนะในยุคดิจิทัล ภายใต้ความร่วมมือของทุกภาคส่วนสู่ศตวรรษที่ 21 จากแผนการศึกษาและข้อมูลดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนยังไม่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงความก้าวหน้าของเทคโนโลยีส่งผลต่อการบริหารงานในสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีความซับซ้อน ขาดภาวะความเป็นผู้นำสมัยใหม่ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องมีสมรรถนะเพื่อให้สถานศึกษาก้าวทันเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลและสอดรับกับการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 4 ปี พ.ศ.2561-2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2564, หน้า 10 - 37)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งถือได้ว่าสถานศึกษาเป็นหน่วยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาของผู้เรียนและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารงานทางการศึกษาของผู้บริหาร จะสำเร็จหรือล้มเหลวนั้น ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำ สมรรถนะ จริยธรรมของผู้บริหาร ซึ่งการปรับปรุง พัฒนาตนเอง พัฒนาสถานศึกษา การจัดใช้ทรัพยากรทั้งที่เป็นบุคคลและสิ่งของให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น เป็นที่ยอมรับของสังคม เพื่อเป็นแนวทางสำหรับส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนต่อการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ของสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

1.2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

ครูผู้สอนที่มี อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนต่อการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนต่อการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 สมรรถนะย่อย ดังนี้ 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและการจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4) การมีวิสัยทัศน์ ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ที่มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านเนื้อหาและสื่อการสอน 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร 4) ด้านสภาพแวดล้อม 5) ด้านการวัดและประเมินผล ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 334 แห่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ที่ปฏิบัติราชการในปีการศึกษา 2564 จำนวน 2,360 คน (กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2565)

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ปีการศึกษา 2564 มีจำนวน 327 คน โดยใช้ตารางเทียบขนาด

ของ Krejcie and Morgan (1970, p. 680, อ้างถึงใน พิสณุ ฟองศรี, 2549, หน้า 120 - 128) และใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แล้วจึงสุ่มแบบง่ายด้วยการจับฉลาก

1.4.3 ขอบเขตด้านสถานที่

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ทำการวิจัย ปีการศึกษา 2564

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้สารสนเทศเกี่ยวกับ สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อใช้พัฒนาบุคลากรภายในองค์กร

1.5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและพัฒนาผู้บริหารให้มีสมรรถนะที่สูงยิ่งๆ ขึ้นไปและให้มีคุณภาพมาตรฐานมากขึ้น

1.5.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้บริหารการศึกษาได้แนวทางการพิจารณากำหนดนโยบายการส่งเสริมการบริหารในสถานศึกษา

1.5.4 เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจ ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.5.5 เป็นสารสนเทศสำหรับองค์การทางการศึกษาอื่นที่สนใจ ได้ศึกษาแล้วนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรนั้น ๆ

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์สภาพปัญหา ดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สามารถพูด เขียน เพื่อสื่อสารในโอกาสต่าง ๆ สามารถจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่น ปฏิบัติงานบรรลุตามจุดมุ่งหมาย สามารถให้คำแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน สร้างเครือข่าย เพื่อ พัฒนาศักยภาพของตนเองและบุคลากร สามารถใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์เพื่อพัฒนางานและสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับนโยบายขอ ต้นสังกัด ประกอบด้วย 4 สมรรถนะย่อย ดังนี้

1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ผู้บริหารสามารถศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ แนวทางแก้ไขปัญหาการ บริหารสถานศึกษา วางแผนและกำหนดโครงการในแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับบริบทและงบประมาณของสถานศึกษา ดำเนินการแก้ไขปัญหา หาวิธีการพัฒนางานบริหารอย่างเป็นระบบ

2) การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารสามารถ พูด เขียนและสื่อสารในโอกาสต่างๆ ใช้อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการสื่อสารผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ พูดจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติงานด้วยความยินดีและเต็มใจ สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้อื่นยอมรับนับถือและปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาแก่บุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน สร้างเครือข่าย มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเอง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากร

4) การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสามารถใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนางานและสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ และทันสมัยสอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด มีความเป็นรูปธรรมเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

1.6.2 การจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่ผสมผสานองค์ความรู้กับนวัตกรรมการเรียนรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีรูปแบบการสอนที่หลากหลาย องค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์ออนไลน์มี ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้านดังนี้

1) ด้านเนื้อหาและสื่อการสอน หมายถึง ข้อมูลสารสนเทศในรายวิชาที่ถูกส่งผ่านตัวกลาง วัสดุ อุปกรณ์ วิธีการที่มีความแปลกใหม่ดึงดูดความสนใจของผู้เรียน สร้างแรงจูงใจผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ สามารถถ่ายทอดความรู้ ทักษะ เจตคติ ไปสู่ผู้เรียนตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2) ด้านบุคลากร หมายถึง ผู้ถ่ายทอดเนื้อหา องค์ความรู้ให้กับผู้เรียน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเนื้อหาประสบการณ์ โดยอาศัยเทคนิคความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของตน พร้อมทั้งต้องสามารถใช้สื่อนวัตกรรมทางเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้

3) ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร หมายถึง ระบบที่นำคอมพิวเตอร์มาช่วยในการรวบรวมเนื้อหา จัดเก็บข้อมูลข่าวสาร เนื้อหาบทเรียนเพื่อให้ข้อมูลกลายเป็นสารสนเทศที่ดี สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ พร้อมทั้งเชื่อมต่อข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต รวมไปถึงการจัดเก็บ ค้นคืน ประมวลผลข้อมูลในรูปแบบออนไลน์และออฟไลน์เพื่อให้เป็นสารสนเทศที่ดี สามารถนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีอย่างมีประสิทธิภาพ

4) ด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาวะที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนทางด้านกายภาพ เช่น อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เครือข่ายอินเตอร์เน็ต ซอฟต์แวร์ ที่มีผลต่อการการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

5) ด้านการวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนโดยอาศัยเกณฑ์ การตัดสินและเครื่องมือที่ใช้วัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ที่เกิดขึ้นหลังจากที่ผู้เรียนได้รับความรู้ ซึ่งสามารวัดได้จาก การสังเกต การทดสอบ ชิ้นงาน หรือเครื่องมือที่สอดคล้องกับการประเมินตามประเมินตามสถาพจริงของการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

1.6.3 สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนต่อการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นผลมาจาก ความสามารถของผู้บริหาร คิดแยกแยะสภาพปัญหา ความต้องการ รวมถึงการคิดเรียบเรียง จัดลำดับรวบรวมวิธีการและแนวทางแก้ไขปัญหา ความสามารถของผู้บริหารในการ พูด เขียนและการรับฟัง โดยแสดงออกทางพฤติกรรมและการใช้ถอยคำ ข้อความที่เหมาะสม เพื่อการส่งเนื้อหาหรือสารไปยังผู้อื่น การให้คำแนะนำ ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาแก่บุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน สร้าง เครือข่าย มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาความสามารถของตนเอง รวมไปถึงความสามารถของผู้บริหารในการคาดการถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทิศทางแนวโน้มของความเป็นไปได้ของการพัฒนาองค์กรพัฒนางานและสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ โดยใช้อุปกรณ์ทางนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ เพื่อการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้านดังนี้

1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ที่สนับสนุนต่อการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร คิดแยกแยะสภาพปัญหา ความต้องการ รวมถึงการคิดเรียบเรียง จัดลำดับรวบรวมวิธีการและแนวทางแก้ไขปัญหาการ บริหารสถานศึกษา วางแผนและกำหนดโครงการ ในแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับบริบทและ งบประมาณของสถานศึกษา ดำเนินการแก้ไขปัญหา หาวิธีการพัฒนางานบริหารอย่างเป็นระบบผู้บริหารมีการคิดเป็นขั้น เป็นตอน มองปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม และ สามารถรวบรวมงานต่าง ๆ ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

2) การสื่อสารและการจูงใจที่สนับสนุนต่อการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการ พูด เขียนและการรับฟัง โดยแสดงออกทางพฤติกรรมและการใช้ถอยคำ ข้อความที่เหมาะสม เพื่อการส่งเนื้อหาหรือสารไปยังผู้อื่น ทั้งในระดับผู้บริหารหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม โดยใช้อุปกรณ์ทางนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ รวมถึงการโน้มน้าวจิตใจ ให้ผู้อื่นปฏิบัติงานด้วยความยินดี และเต็มใจ สร้างความ

เชื่อมั่นให้ผู้อื่นยอมรับนับถือและปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่สนับสนุนต่อการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ หมายถึง ความของผู้บริหารสามารถในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาแก่บุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน สร้าง เครือข่าย มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาความสามารถของตนเอง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรและผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ เช่น การอบรม สัมมนา และการศึกษาต่อ

4) การมีวิสัยทัศน์ที่สนับสนุนต่อการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการคาดการถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทิศทางแนวโน้มของความเป็นไปได้ของการพัฒนาองค์กร พัฒนางานและสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด มีความเป็นรูปธรรมเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

1.6.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 หมายถึง หน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการ ที่อยู่ในจังหวัดร้อยเอ็ดดูแลรับผิดชอบสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน 8 อำเภอ ประกอบด้วย 1) สุวรรณภูมิ 2) เกษตรวิสัย 3) อาจสามารถ 4) พนมไพร 5) เมืองสรวง 6) ปทุมรัตน์ 7) โพนทราย และ 8) หนองฮี

1.6.5 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.6.6 ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งครู ครูผู้ช่วย พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ของสถานศึกษาประถมศึกษา จำนวน 334 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ประจำปีการศึกษา 2564

1.6.7 อายุ หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) อายุต่ำกว่า 30 ปี 2) อายุ 30-40 ปี 3) อายุมากกว่า 40 ปี

1.6.8 วุฒิการศึกษา หมายถึง ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกเป็นระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาที่สูงกว่าปริญญาตรี

1.6.9 ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง อายุการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป

1.6.10 ขนาดสถานศึกษา หมายถึง การจำแนกขนาดของสถานศึกษาตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1 - 120 คน

ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน

ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 - 1,499 คน

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอเป็นหัวข้อ ดังนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ
2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา
2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์
2.5 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์
2.6 บริบทพื้นที่ที่ศึกษา
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นองค์ประกอบอีกอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประชาชน ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ กลไกที่จะทำในการสถานศึกษาเป็นไปตามเป้าหมาย ผู้ที่มีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องบริหารสถานศึกษาให้ไปตามเป้าหมาย

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษานั้นเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษา นักวิชาการได้ให้นิยามหรือความหมายของการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

สุภาภรณ์ เที่ยงทางธรรม (2564, หน้า 11) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดกระบวนการทำงานโดยผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนทั้งศาสตร์และศิลป์ให้เกิดความร่วมมือกันของบุคลากรในสถานศึกษา ในการพัฒนาสถานศึกษาพัฒนาเยาวชน ชุมชน สังคมในทุก ๆ ด้านเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและตรงตามความต้องการของสังคม

สุนิสา มุ้ยจีน (2563, หน้า 12) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การร่วมมือกันทำงานของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพโดย

ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์กับการศึกษา ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ ค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม โดยผ่านกระบวนการของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ไกรศร เจียมทอง (2561, หน้า 31) การบริหารงานในสถานศึกษา คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เป็นกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีมาตรฐานตามหลักสูตร กำหนดนโยบายบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีทักษะในการจัดการศึกษา จัดสรรงบประมาณให้มีความเหมาะสมเกิดประโยชน์ ประสานชุมชน และองค์กรที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

พระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ ชยรตโน (2558, หน้า 323) ให้ความหมายว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในการจัดกิจกรรมต่างๆ ภายโนโรงเรียน ดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้บริหารครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายโดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้ได้มากที่สุดเพื่อเป้าหมายที่สำคัญคือผู้เรียน ให้ได้รับการพัฒนาให้เต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

หวน พินธุพันธ์ (2556, หน้า 3 - 11) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีต่อบุคคล เพื่อให้บุคคลพัฒนาตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำรงชีวิตอยู่

ผุสดี แสงหล่อ (2555, หน้า 18) กล่าวว่า การบริหารงานโรงเรียน หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในโรงเรียน โดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระบบโรงเรียนอันที่จะพัฒนาสมาชิกของสังคมไม่ว่าจะเป็นเด็กเยาวชน ตลอดจนประชาชนให้มีความรู้ความสามารถและทักษะตลอดจนค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติที่ดีงามตามสังคมต้องการและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 6) ได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบใช้ทรัพยากรและเทคนิคอย่างเหมาะสม

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

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

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2552, หน้า 15) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่างๆ เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาความรู้ ในการบริหารเพื่อส่งผลให้การบริหารมีประสิทธิภาพ และคุณภาพ

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 3 - 4) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การประสานงาน การชี้นำ การเกื้อหนุนของผู้อื่นโดยกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ การประเมินผล การปฏิบัติงาน จัดหาทรัพยากรองค์การ การสร้างบรรยากาศเกื้อหนุนทางจิตวิทยา การเกี่ยวข้องกับผู้ปกครอง การวางแผน การจัดตารางเรียน การทำบัญชี การแก้ปัญหา ความขัดแย้งของครูการแก้ปัญหาวินัยนักเรียน การประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และการอำนวยความสะดวกให้งานดำเนินต่อไป

จันทรานี สงวนนาม (2551, หน้า 3) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่ผู้บริหารจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ตลอดจนความสามารถในการติดต่อสื่อสารด้วยภาวะผู้นำมนุษย์สัมพันธ์เพื่อบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุทัศน์ จอกสถิต (2550, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานต่างๆ ภายใต้ขอบเขตทั้ง 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายบุคคล และฝ่ายบริหารทั่วไป เพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี มีความรู้ และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

แคมป์เบล และคนอื่น ๆ (Campbell and Other, 1971, p. 22) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษาหมายถึง การจัดแผนยุทธศาสตร์ในสถาบันการศึกษาเพื่อให้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างแท้จริง

กู๊ด (Good, 1973, p. 14) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการการควบคุมและการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการสถานศึกษา ทั้งการบริหารธุรกิจในสถานศึกษา และการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนวกิจกรรมเสริมหลักสูตร

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001, pp. 437 - 438) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลายประการ เช่น การตัดสินใจ องค์กรแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการให้เกิดกับผู้เรียน ภายใต้กรอบการดำเนินงานทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

2.1.2 หลักการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงหลักการบริหารสถานศึกษาหลายท่าน ดังนี้

วันวิสา ยังช่วย (2556, หน้า 18) ได้กล่าวว่า หลักการบริหารสถานศึกษาเป็นการประสานงานให้บุคคลต่างๆ ปฏิบัติงานร่วมมือกันดำเนินการให้เป็นได้ด้วยดีและบำรุงรักษาสถานศึกษาให้ดำรงอย่างมั่นคงและมีความเจริญก้าวหน้าในสถานศึกษายิ่งขึ้นต่อไป

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2554, หน้า 47) ได้กล่าวว่า หลักการบริหารสถานศึกษา เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกัน ปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรและกลวิธีที่เหมาะสม ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ยงยุทธ เกษสาคร (2550, หน้า 62) ได้กล่าวว่า หลักการบริหารสถานศึกษา เป็นแนวทางการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาใน 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการเป็นผู้นำ พื้นฐานในการเป็นผู้นำทางด้านการวางแผนการประสานงานการติดต่อสื่อสาร การจัดการ และการดำเนินการ การมอบหมายงาน การสั่งการ และการประเมินผลการแก้ปัญหาความขัดแย้ง การบริหารงานเป็นทีม การตัดสินใจ

2) ด้านเทคนิค คือ ความสามารถในการใช้เครื่องมือ ระเบียบวิธีปฏิบัติหรือเทคนิคต่างๆของสาขาวิชาเฉพาะ และมีการปรับปรุงและพัฒนางานให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้

3) ด้านมนุษย์มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น จูงใจบุคคลอื่นได้ มีความชำนาญในการติดต่อประสานสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและใต้บังคับบัญชาส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม

4) ด้านความคิด มีความสามารถในการใช้สมองคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดวางแผนการล่วงหน้าก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ โดยเห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างสิ่งต่าง ๆ และสามารถคาดคะเนเหตุการณ์ และผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นต่อหน่วยงานของตนเองได้

5) ด้านการบริหาร มีความรู้ความชำนาญด้านการบริหารในหน่วยงานที่ตนเองรับผิดชอบโดยสามารถทำความเข้าใจกับนโยบาย นำนโยบายและอำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายมาทำการวางแผนจัดหน่วยงาน จัดบุคลากร สั่งงาน แก้ไขปัญหาติดตาม ประสานงาน ควบคุมรายงานและควบคุมค่าใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ

แบลนชาร์ด (Blanchard, 1972, p. 79) ได้กล่าวว่า หลักการบริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางกระบวนการในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคคลและกลุ่มบุคคลซึ่งพร้อมด้วยปัจจัยทางการบริหาร

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1987, p. 58) ได้กล่าวว่า หลักการบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการของการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า หลักการบริหารสถานศึกษา เป็นแนวทางการจัดการ และการดำเนินงานในการบริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานร่วมมือกันดำเนินการให้เป็นไปได้ด้วยดี บำรุงรักษาสถานศึกษาให้ดำรงอย่างมั่นคง มีความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา มีการประสานงาน ควบคุม รายงาน และควบคุมค่าใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาของชาติ มีความมุ่งหมายเพื่อให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและ มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม 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 ที่ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงซึ่งผู้บริหารยึดปฏิบัติใน 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคลากร และการบริหารงานทั่วไป ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ
   1) มีความรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ
   2) มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน
   3) สามารถใช้ความรู้ และประสบการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันท่วงที
   4) มีวิสัยทัศน์
   5) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
   6) ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

7) รอบรู้ทางด้านการศึกษา

8) ความรับผิดชอบ

9) แสวงหาข้อมูลข่าวสาร

10) รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

11) ใช้นวัตกรรมการบริหาร

12) คำนึงถึงมาตรฐานวิชาการ

2. การบริหารงานงบประมาณ

1) เข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่และกิจกรรมในหน่วยงาน

2) มีความรู้ระบบงบประมาณ

3) เข้าใจระเบียบการคลัง พัสดุ และการเงิน

4) มีความซื่อสัตย์ สุจริตใจ

5) มีความละเอียดรอบคอบ

6) มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

7) หมั่นตรวจสอบ ติดตามการใช้งบประมาณอยู่เสมอ

8) รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ

3. การบริหารงานบุคลากร

1) มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคลากร

2) เป็นแบบอย่างที่ดี

3) มีมนุษยสัมพันธ์

4) มีอารมณ์ขัน

5) เป็นนักประชาธิปไตย

6) ประนีประนอม

7) อดทน อดกลั้น

8) เป็นนักพูดที่ดี

9) มีความสามารถในการประสานงาน

10) มีความสามารถในการจูงใจคนให้ร่วมทำงาน

11) กล้าตัดสินใจ

12) มุ่งมั่นพัฒนาองค์กร

4. การบริหารงานทั่วไป

1) เป็นนักวางแผนและกำหนดนโยบายที่ดี

2) เป็นผู้ตัดสินและวินิจฉัยสั่งการที่ดี

3) มีความรู้ และบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย

4) เป็นผู้มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร

5) รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบ

6) มีความคล่องแคล่ว ว่องไว และตื่นตัวอยู่เสมอ

7) มีความรับผิดชอบต่องานสูงไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

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 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุดซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหาร การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. การบริหารงบประมาณ การบริหารงบประมาณของสถานศึกษายึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานและพัฒนาขีดความสามารถ การบริหารตามมาตรฐานการจัดการทางการเงินทั้ง 7 ด้านคือ 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การคำนวณต้นทุนผลผลิต 3) การจัดระบบการจัดหาพัสดุ 4) การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ 5) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน 6) การบริหารทรัพย์สินและการตรวจสอบภายใน 7) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

3. การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาและการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามหลักธรรมมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. การบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการบริหารอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลัก ในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยการความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ

จีรวิทย์ มั่นคงวัฒนะ (2551, หน้า 45) ได้กล่าวว่า การบริหารในสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ใช้กรอบการบริหารของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล โดยนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “ธรรมาภิบาล” ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่ามาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาในฐานะที่เป็นนิติบุคคลด้วย โดยนำหลักธรรมาภิบาลดังกล่าวมาบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษาซึ่งได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณด้านบุคลากร และด้านการบริหารทั่วไป และเป้าหมายในการจัดการศึกษาคือทำให้ผู้เรียน เป็นคนดี เก่ง และมีความสุข

1. ด้านวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจ ในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษา ดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้ สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและ กระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนา คุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

2. ด้านงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิด คุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

3. ด้านบุคลากร

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงาน บุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญ กำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชู

เกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อ การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน เป็นสำคัญ

4. ด้านการบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลัก ในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยการความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการ การศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่าง เหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่ มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบ ได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานต่างๆ ภายในสถานศึกษาโดยกลุ่มบุคคลภายใต้ขอบเขตทั้ง 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายบุคคล และฝ่ายบริหารทั่วไปร่วมกันในการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมไม่ว่าจะเป็นเด็ก เยาวชน ตลอดจนประชาชนให้ได้รับการพัฒนาทางด้านคุณธรรม สติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม ในการที่จะเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.1.4 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) จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อใช้ในการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2) เป็นผู้นำในการจัดการทำหลักสูตร โดยร่วมประสานกับบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนสาระตามหลักสูตรของสถานศึกษา

3) จัดให้มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรสถานศึกษา

4) สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้

5) สนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายของสถานศึกษาได้รับความรู้ และความสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษารวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

6) จัดให้มีการนิเทศภายในเพื่อนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตรอย่างมีระบบ ของหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น

ธีระ รุญเจริญ (อ้างในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2553, หน้า 19 – 21) ได้กำหนดลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีบทบาทในการบริหารและจัดการศึกษา ดังนี้

1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีการวางแผน นโยบาย และยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการเรียนของสถานศึกษาอย่างชัดเจน สะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ ให้คำปรึกษา แนะนำ และสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ซึ่งจะนำไปสู่ การปฏิรูปการศึกษา

2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรภายในโรงเรียน บุคคลและหน่วยงานภายนอกโรงเรียน ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน อาทิ ครู บุคลากร พ่อแม่ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่างๆ

3) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ทั้งทางด้านวิชาการ อาทิ การจัดสื่อต่างๆ เช่น เกม หนังสือ เทคโนโลยีช่วยการเรียนการสอนและอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ต่างๆ ตลอดจนการให้บริการและจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ เช่น แหล่งเรียนรู้และฐานการเรียนที่ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและจัดบรรยากาศของโรงเรียนให้อบอุ่นเพื่อให้ผู้เรียนมีความรัก ที่จะเรียนรู้และรู้จักแสวงหาความรู้

4) การประสานความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน เพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณช่วยพัฒนาโรงเรียน ทรัพยากรด้านการเรียนการสอนและกิจกรรมต่างๆ เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอน อุปกรณ์การกีฬา สื่อ เกม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

5) การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม 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 โดยส่งเสริมการประเมินผลภายในสถานศึกษาตามมาตรฐาน การศึกษาแห่งชาติ เพื่อรองรับการประเมินผลภายนอก มีการนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้ กำหนดนโยบายของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและ ครบวงจร

8) การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียน ของครูและทีมงาน รวมทั้งผู้บริหารอาจเข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัยด้วย

9) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียนให้ชุมชนและสาธารณชนทราบโดยวิธีการที่หลากหลายเพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน และสร้างการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น

10) การส่งเสริมเทคโนโลยี เพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและต่างประเทศให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

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

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

จิราภา เพียรเจริญ (2556, หน้า 60) กล่าวไว้ว่า บทบาทของผู้บริหาร หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้นำหรือผู้บริหารแสดงออกมา โดยสังคมคาดหวังว่า ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องแสดงออกตามหน้าที่ของตำแหน่งบริหารให้สอดคล้องกับหน้าที่ตามแผนการในการปฏิบัติงาน

วาสนา เต่าพาลี (2557, หน้า 21) ได้กล่าวว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงแบบแผนหรือแบบอย่างการปฏิบัติตนตามสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีขึ้นในหน่วยงานของผู้ครองตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการกำหนดนโยบาย วางแผนการจัดการศึกษา การควบคุม การบริหารงาน การระดมทรัพยากรอย่างเป็นระบบ การส่งเสริมความสัมพันธ์กับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งชุมชน ผู้ปกครอง โดยใช้ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเวลาดำเนินการบรรลุจุดมุ่งหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่สถานศึกษา

ธนิสา คูประเสริฐ (2559, หน้า 12) กล่าวได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการ และกิจกรรมที่ผู้บริหารดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการวางแผนจัดการ และควบคุมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ภารกิจ และวัตถุประสงค์ของหลักสูตรโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะทำให้วัตถุประสงค์ของสถาบันการศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายและนโยบายของประเทศ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่การเป็นผู้นำทางวิชาการ จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมสนับสนุนการจัด สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ เป็นผู้อำนวยความสะดวก การสร้างแรงจูงใจในการ ทำงาน การประสานความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

การศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิดสมรรถนะ ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับความหมายของสมรรถนะองค์ประกอบของสมรรถนะ ประเภทของสมรรถนะ วิธีกำหนดสมรรถนะ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

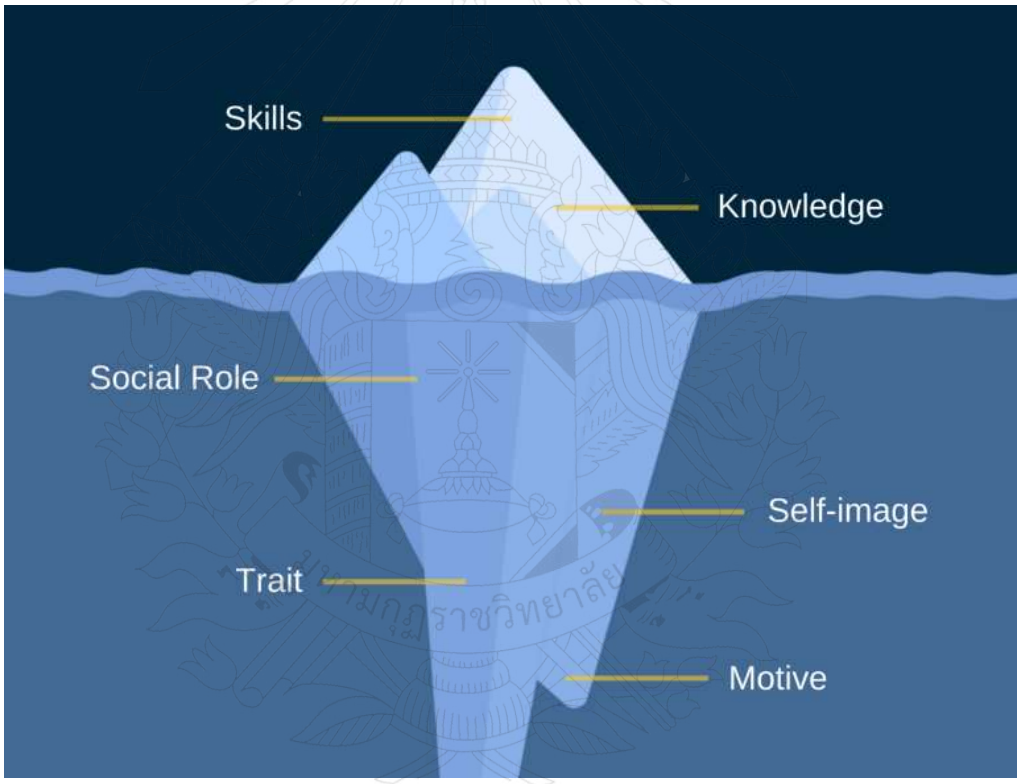
2.2.1 แนวคิดเรื่องสมรรถนะ

แนวคิดในการนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้กลายเป็นหัวข้อสำคัญที่องค์กรต่าง ๆ ทั่วโลกให้ความสนใจกันอย่างต่อเนื่องติดต่อกันเป็นเวลามากกว่า 10 ปี โดยองค์กรเหล่านี้พยายามศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาว่ามีสมรรถนะอะไรบ้างที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีรายละเอียดดังนี้

เดวิด ซี. แมคเคลล์แลนด์ (David C. McCleland, 1970, อ้างถึงใน สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ, 2549, หน้า 56) ศาสตราจารย์ทางด้านจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เป็นคนแรกที่ริเริ่มใช้คำว่า สมรรถนะ และเป็นผู้นำแนวคิดนี้มาใช้ในองค์กรแมคเคลล์แลนด์ ได้พัฒนาแบบทดสอบขึ้นชุดหนึ่งเพื่อศึกษาว่าคนที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีอุปนิสัย และเจตคติอย่างไร โดยเก็บข้อมูลของกลุ่มบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่นกับผู้ที่ไม่ได้ มีผลงานโดดเด่นด้วยวิธีสัมภาษณ์ ผลจากการศึกษาหลายครั้งทำให้พบว่าแบบสอบวัด ความถนัด (Aptitude test) ที่นักจิตวิทยาสร้างขึ้นเพื่อใช้ทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ไม่สามารถใช้ทำนายผลความสำเร็จในการปฏิบัติงานจริงของบุคคลได้และยังมีความโน้มเอียง ด้านวัฒนธรรม ซึ่งในประเด็นนี้ แมคเคลล์แลนด์ ได้นำมาอธิบายในภายหลังว่าความผิดพลาด ที่เกิดขึ้นในครั้งนั้นเกิดจากตัวแบบทดสอบไม่ได้

เกิดจากเกณฑ์ในการประเมิน เนื่องจาก นักจิตวิทยาได้ออกข้อทดสอบเพื่อจะใช้วัดเชาวน์ปัญญา ไม่ได้ใช้วัดเพื่อหาผู้ปฏิบัติงานที่ดีที่สุด (The best performer)

แมคเคลล์แลนด์ (David C. McCleland) ได้อธิบายเรื่องสมรรถนะ โดยใช้โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model) ดังแผนภาพที่ 2.1 ซึ่งอธิบายได้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่าย และพัฒนาได้ง่าย คือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั้นคือ องค์ความรู้และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้ผิวน้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อการพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก และเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างไรขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งอธิบายในตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง คือ ความรู้ ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่นๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้นๆ



ภาพที่ 2.1 ภาพภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model)

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า3)

นักวิชาการบางท่านเรียกส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำว่า ทักษะแข็ง (Hard skills) และเรียก ส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำว่า ทักษะอ่อน (Soft skills) การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงาน อย่างใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ต่างๆ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่นๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ คือ พฤติกรรมในการทำงานของบุคคลขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ ที่บุคคลมีอยู่ ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง 2 ส่วน คือ ส่วนที่เห็น ได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งสามารถพัฒนาให้มีขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษา ค้นคว้า อบรมและการฝึกฝนปฏิบัติ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก คือส่วนใหญ่สุดที่อยู่ใต้ผิวน้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ ลักษณะนิสัยภาพลักษณ์ ของตนเองและบทบาทที่แสดงออกในสังคม เป็นส่วนที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ ภายในตัวบุคคล

2.2.2 ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะ เรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่าขีดความสามารถมีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า Competency หรือ Competence ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สำนักงานเลขาคุรุสภา (2562, หน้า 4) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง การผสมผสานระหว่างทักษะ องค์ความรู้ พฤติกรรม คุณลักษณะที่จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า 9) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ เป็นความสามารถของบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานใดงานหนึ่งได้สำเร็จ โดยใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติที่ตนมีอยู่ สมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของบุคคลในการนำความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของตนมาประยุกต์ใช้งาน หรือในสถานการณ์ต่างๆ ได้จนสำเร็จ

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร (2562, หน้า 11) ได้ให้คำจัดกัดความว่าสมรรถนะ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่เกิดจากความรู้ เจตคติหรือคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลอันเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้น สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้งนี้ สมรรถนะจะต้องสามารถวัดได้ สังเกตได้ และสามารถพัฒนาได้

นันธิยา ไทยสมบูรณ์ (2562, หน้า 13) ได้สรุปความหมายสมรรถนะ (Competency) คือคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งในด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง (Job roles) ให้ประสบความสำเร็จมีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า และมีความโดดเด่นกว่า คนอื่น ๆ ในเชิงพฤติกรรม

ชูชัย สมิทธิไกร (2556, หน้า 27) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น อุปนิสัย ทัศนคติ บุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งสามารถวัดได้และต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ค่านิยม

และเป้าหมายขององค์การ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมถึงต้องสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูงจากบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 33) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร

ดูบัวและรูทเวล (Dubois; & Rothwell, 2004, p. 16) สรุปว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่ทุกคนมีและสามารถนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายโดยคุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคม ลักษณะส่วนบุคคลรวมถึงรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึกและการกระทำ

กู้ด (Good) (1973, หน้า 95) ให้นิยามไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติ ที่จำเป็นในอาชีพอย่างกว้างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพ

แมคเคลแลนด์ McClelland (1993, อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2550, หน้า 4) ได้ให้ความหมายสมรรถนะว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะ คือคุณลักษณะ บุคลิกภาพ ตลอดจนพฤติกรรมที่ เหมาะสมกับงาน ใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง และความสามารถของบุคคลที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลที่ประกอบไปด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) และแรงจูงใจทางสังคม แล้วแสดงออกทางกระบวนการคิด และพฤติกรรมในการทำงาน สามารถผลักดันให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด โดยต้องวัดและสังเกตได้

2.2.3 ความสำคัญของสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นศักยภาพที่จำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากรและเป็นหน้าที่ขององค์การ ที่จะต้องดึงศักยภาพที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการทำงานให้ได้มากที่สุด ซึ่งมีนักวิชาการและหน่วยงานได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ดังนี้

ซีดานแมนลัคคา (Sydanmaanlakka, 2002, pp. 1-6 อ้างถึงใน วีระกานต์ ศรีสมัย, 2551, หน้า 22) กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะ ไว้ว่า ความสำคัญของแนวคิดสมรรถนะและการพัฒนาสมรรถนะว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจาก องค์กรต้องมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา การดำเนินงานขององค์กรจึงขึ้นกับ สมรรถนะขององค์กร แนวคิดการบริหารงานที่จะต้องเน้นการบริหารสมรรถนะจึงเป็นการสร้าง สมรรถนะขององค์กร ซึ่ง

หมายถึงว่าจะต้องมีการกำหนดสมรรถนะของบุคคล สมรรถนะของ ทีมงานแล้วรวมเป็นสมรรถนะขององค์กร นั้นแหละคือสมรรถนะของบุคคลที่จะสอดคล้องกับ สมรรถนะขององค์กร สมรรถนะในที่นี้ หมายถึง ความรู้ ทักษะ เจตคติ ประสบการณ์ และ คุณลักษณะ โดยคำนึงถึงข้อมูลสารสนเทศ กระบวนการดำเนินงานขององค์กร วัฒนธรรมและรูปแบบการปฏิบัติงาน การบริหารสมรรถนะจึงเป็นองค์ประกอบหลักที่จะทำให้องค์กรประสบ ความสำเร็จหากบุคลากรแต่ละคนมีเป้าหมายเชิงการแข่งขันร่วมกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน ในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่การกำหนดเป็นสมรรถนะ ซึ่งเป็นความสามารถที่จะทำงานนั้นให้ เกิดผลสำเร็จ บุคคลต้องมีความรู้ มีทักษะ มีเจตคติ มีประสบการณ์และคุณลักษณะ ที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีมจะทำให้เกิดการพัฒนาและ เรียนรู้ร่วมกัน เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกันซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะให้ เกิดขึ้นในบุคคล บุคคลและองค์กรจึงเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาจากการปฏิบัติงานที่มีเป้าหมาย หลักในการพัฒนาสมรรถนะหรือการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร

ออซเซลิค และ เฟอร์แมน (Ozcelik and Ferman, 2006) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สิ่งที่ท้าทายขององค์คือการพัฒนาสมรรถนะที่ แตกต่างของบุคคล และความแตกต่างทางวัฒนธรรมการทำงานของแต่ละท้องถิ่นและประเทศ อย่างไรก็ตามหากมีการจัดการที่เหมาะสมสมรรถนะก็จะสามารถสร้างเสริมงานและมีการพัฒนาจน สามารถบรรลุได้ทั้งความต้องการขององค์กรและบุคคล

สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ (2549, หน้า 64) กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะ ไว้ว่า ปัจจุบันนี้ สมรรถนะมีบทบาทและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร ทุกประเภท กล่าวคือ ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรได้ รวมทั้งสามารถ ใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากร มนุษย์ เช่น ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนระดับปรับตำแหน่งงาน การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่งาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารผลตอบแทน เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 45) ระบุว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์การโดยรวม ดังนี้

1) ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานตามที่องค์การต้องการอย่างแท้จริง

2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใดและจะต้องพัฒนาเรื่องใด ด้วยวิธีใดจึงจะทำให้ตนเองพัฒนาได้มากขึ้น

3) เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรในองค์การให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและองค์การ

4) ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน บรรลุเป้าหมายเพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลักแล้วจะต้องใช้สมรรถนะใดบ้าง

5) ช่วยตรวจสอบความสามารถของบุคลากรในองค์การ

6) ช่วยหล่อหลอมสมรรถนะส่วนบุคคลของทุกคนในองค์การให้เป็นสมรรถนะขององค์การ

เกื้อจิตร ชีระกาญจน์ (2555, หน้า 39) ได้ทำการศึกษาวิจัยโดยให้ความสำคัญของสมรรถนะ ดังนี้

1) เป็นเครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์การ และยุทธศาสตร์ต่างๆ ขององค์การมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

2) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์การอย่างมีระบบ มีความต่อเนื่อง และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์การ และยุทธศาสตร์ขององค์การ

3) เป็นมาตรฐานการแสดงพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัด และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) เป็นพื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆขององค์การเช่น การสรรหาการคัดเลือก และการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง และการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น

6) ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนไปปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้วในระยะยาวจะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ

ชูชัย สมิทธิไกร (2556, หน้า 54) ได้กล่าวถึง สมรรถนะมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและองค์การ ดังนี้

1) ช่วยให้องค์การสามารถคัดสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติที่ดีทั้งด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จตามความต้องการขององค์การอย่างแท้จริง

2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใดและจำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใด ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

3) นำไปใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลในองค์การ

4) สมรรถนะช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (Key Performance Indicators : KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายของ KPIs แล้วจะใช้สมรรถนะใดบ้าง

5) ใช้ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

6) สมรรถนะช่วยให้การหล่อหลอมสมรรถนะขององค์การประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น เพราะถ้าบุคลากรในองค์การทุกคนปรับสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับมาตรฐานที่องค์การกำหนดตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะสามารถส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์การนั้น ๆ เช่น เป็นองค์การแห่งการคิดสร้างสรรค์ เพราะทุกคนในองค์การมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

พัชรี โพธิ์แก้ว (2560, หน้า 11) กล่าวว่าสมรรถนะมีความสำคัญเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานหรือพัฒนาบุคคลให้ตรงกับความต้องการขององค์การ ช่วยตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล ช่วยในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การได้อย่างชัดเจน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะมีบทบาทและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ สร้างวัฒนธรรมองค์กร องค์กรทุกแห่งจึงต้องมีวิธีการวัดหรือประเมินสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้วย สมรรถนะเป็นพื้นฐานช่วยให้การวางแผนองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำคัญในการวางแผนการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การประเมิน ปรับเลื่อนขั้น และพัฒนาบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร อีกทั้งสมรรถนะยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ความสามารถของตนเอง หรือรู้เป้าหมายหลักในการพัฒนาสมรรถนะ

2.2.4 องค์ประกอบของสมรรถนะ

สเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer, 1993, pp. 9 - 11) ได้กำหนดคุณลักษณะของ สมรรถนะ ของบุคคลที่อยู่ในเบื้องลึก และฝังแน่น เป็นแนวพฤติกรรม แนวความคิดที่จะนำไปใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆโดยสามารถแบ่งได้เป็น 5 ลักษณะ ดังนี้

1) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือองค์ความรู้อย่างเฉพาะเจาะจงที่บุคคลนั้นๆ มีความรู้เป็นสมรรถนะที่ซับซ้อน ดังพบได้ว่าการวัดความรู้โดยการทดสอบบ่อยครั้งไม่สามารถพยากรณ์การทำงานได้ทั้งนี้เป็นเพราะประการแรกการทดสอบเป็นการวัดความจำ ประการที่สองเป็นการวัดค่าแสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างไร โดยไม่ได้วัดความสามารถในการใช้ความรู้นั้นเป็นพื้นฐานประการที่สาม การทดสอบความรู้เป็นเพียงการพยากรณ์ความสามารถที่จะทำแต่ไม่ได้วัดว่าบุคคลนั้นจะลงมาทำ

2) ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถในการทำงานที่ใช้ความสามารถทางร่างกาย เช่น หมอฟันสามารถใส่ฟันโดยไม่ทำให้คนไข้กลัว หรือความสามารถในกระบวนการทางความคิด (Mental or Cognitive) เช่น ความคิดในเชิงวิเคราะห์ ความคิดรวบยอด (conceptual Thinking) เป็นต้น

3) อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) หมายถึง ทัศนคติ (Alludes) ค่านิยม (Vialus) หรือจินตนาการ (Sel-Concept) เช่น การที่เป็นคนที่เชื่อมั่นในตนเองสูง ก็จะเป็นคนที่เชื่อว่าตนเองสามารถทำในสิ่งที่มีประสิทธิภาพได้ในหลาย ๆ สถานการณ์ ส่วนค่านิยมเป็นแรงบันดาลใจให้แสดงพฤติกรรมที่สามารถพยากรณ์ล่วงหน้าได้ เช่น บุคคลที่มีค่านิยมเป็นผู้นำแสดงพฤติกรรมออกเป็นผู้นำ ดังนั้นเมื่อเขากล่าวถึงงานที่ทำก็จะมองไปว่างานนั้นควรจะดีกว่าเดิมอย่างไร

4) คุณลักษณะเฉพาะ (Traits) หมายถึง ลักษณะทางกายภาพ (Physical) และลักษณะนิสัยของบุคคลที่ต้องแสดงออกต่อสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นรูปแบบอย่างนั้น ๆสม่ำเสมอ เช่น การมีปฏิกิริยาที่รวดเร็วมีสายตาดีเป็นลักษณะทางร่างกายของนักบินหรือการมีความสามารถในการควบคุมตนเองและการมีความคิดริเริ่ม ทำให้มีความสามารถแก้ปัญหาภายใต้ความกดดันต่าง ๆสิ่งเหล่านี้เป็นสมรรถนะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ

5) แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง สิ่งที่บุคคลคิดคำนึงถึง หรือต้องการ ซึ่งเป็นแรงขับให้แสดงพฤติกรรมเป็นแรงจูงใจเป็นแรงส่งเสริมให้เลือกจะทำหรือแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการ และเป็นสาเหตุที่ทำให้แต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกัน เช่น คนที่มีลักษณะมุ่งมั่นต่อความสำเร็จสูง (Achievement) ก็จะเป็นคนที่ตั้งเป้าหมายกับตนเองอย่างท้าท้าย

ไบรอันและพูสตี(Bryant and Poustie, 2001) จัดแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจเป็นความรู้ด้านวิชาการ เช่น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ด้านการบริหาร แพทย์ต้องมีความรู้ด้านการรักษาคนไข้เป็นต้น

2) ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยทำให้บุคคลนำความรู้นั้นไปใช้ได้เช่น ผู้บริหารต้องมีทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษย์และ ทักษะด้านเทคนิควิธีครูต้องมีทักษะด้านการสอน เป็นต้น

3) เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม (Appropriate attitude and value) หมายถึง สิ่งที่บุคคลแสดงออกมา เป็นคุณลักษณะด้านพฤติกรรมซึ่งมีผลกระทบต่อการใช้ความรู้และทักษะของบุคคลนั้น เป็นองค์ประกอบที่ทำให้คนมีความอดทนหรือเกิดความท้อถอยต่อ การปฏิบัติงาน

กิตติพงษ์ เกิดผล (2547, หน้า 6) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสมรรถนะในการปฏิบัติงานมี 3 ส่วนดังนี้ คือ

1) สิ่งที่องค์กรต้องการให้รู้ (Knowledge)

2) ความสามารถที่องค์กรต้องการให้ทำได้ (Skills)

3) ลักษณะที่องค์กรต้องการให้เป็น (Attributes)

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549, หน้า 59) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ส่วน และได้อธิบายความหมายของแต่ละองค์ประกอบไว้ดังนี้

1) ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลทำได้ดี และสามารถแสดงให้ผู้อื่นเห็นได้ถึงความชำนาญ เช่น ความสามารถในการนำเสนอ (Presentation) ความสามารถในการเจรจาต่อรอง (Negotiation) ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นต้น

2) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลที่บุคคลได้สะสมไว้จนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ความรู้ด้านการวางแผน ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคลความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น

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

4) ลักษณะนิสัย (Trait) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะประจำตัวบุคคลที่แสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็นได้ เช่น ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ความยืดหยุ่น ความเมตตากรุณา เป็นต้น

5) แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง ความคิดที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรม เช่น คนที่คาดหวังในความสำเร็จสูงจะเกิดแรงขับเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ หรือ คนที่ไม่มีเพื่อนและต้องการเพื่อนอย่างมากก็จะเกิดแรงขับเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นต้น

ดังนั้นองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง 3 ส่วนคือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของแมคเคิลแลนด์ (McClelland, 1993, อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2550, หน้า 48) สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ หรือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ องค์ประกอบหลัก 5 ประการ ดังนี้

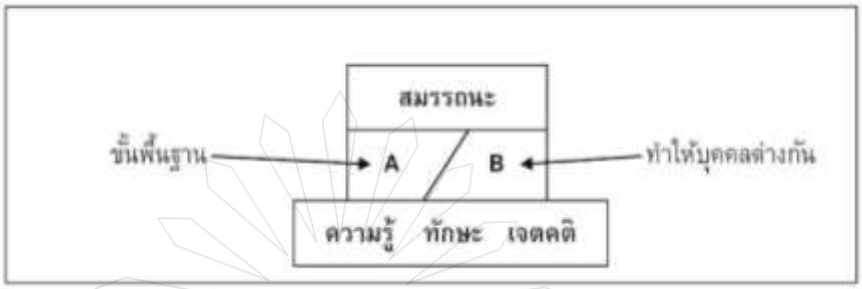
1) ความรู้ (knowledge) คือ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหารต้นทุน เป็นต้น

2) ทักษะ (skill) คือ สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self-concept) คือ ทัศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาพลักษณ์ของคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ เป็นต้น

4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (trait) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น เขาเป็นคนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือเขามีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5) แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (motive) ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จมักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตลอดจนพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา



ภาพที่ 2.2 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ

ที่มา : สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2550 หน้า 48

จากภาพ ความรู้ ทักษะ และเจตคติไม่ใช่สมรรถนะแต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะ ดังนั้นความรู้เพียงอย่างเดียวจะไม่เป็นสมรรถนะ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ สมรรถนะในที่นี้จึงหมายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้น

สุธี บูรณะแพทย์ (2557, หน้า 13) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย

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

2. ทักษะ (skill) คือความสามารถในการทำงานได้ด้วยความคล่องแคล่ว ซึ่งการพิจารณาว่าผู้รับการฝึกมีทักษะดีหรือไม่นั้นสามารถดูได้ด้วย ตัวแปร 3 ตัว คือเวลาที่ใช้ปฏิบัติ การสังเกตขณะปฏิบัติงานและผลของงาน

3. ทัศนคติ (attitude) คือความรู้สึกนึกคิด และความโนมเอียงของ บุคคล ที่มีต่อข้อมูลข่าวสาร และการเปิดรับข้อมูล การกรองสถานการณ์ที่ได้รับมา

4. บุคลิกภาพ (personality) คือลักษณะเฉพาะของ บุคคล ที่บ่งบอกความแตกต่างระหว่างบุคคล

5. แรงจูงใจ (motivation) คือพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้น

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของสมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะความสามารถ และทัศนคติที่ทำให้บุคคลทำงานได้ดี ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งมีองค์ประกอบหลักใหญ่ คือ ความรู้ ทักษะความสามารถ เจตคติ ค่านิยม แรงจูงใจ รวมถึงคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แสดงออกทางพฤติกรรมแล้วมีผลต่อความสำเร็จของงาน

2.2.5 ประเภทของสมรรถนะ

ประเภทของสมรรถนะสามารถจัดแบ่งประเภทสมรรถะนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทรรศนะที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

แมคเคิลแลนด์ (McClelland, 1993) จำแนกสมรรถนะ ประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ

1) กลุ่มสมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นทักษะหลักที่ทุกตำแหน่งในองค์กรต้องมี เช่น มีความรู้เกี่ยวกับการสอน หรือการวัดผลและประเมินผล เป็นต้น

2) กลุ่มสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) เป็นความสามารถส่วนบุคคลแยกออกมาจากสมรรถนะหลัก เช่น หน้าที่รับผิดชอบการสอน การใช้เทคนิคการสอน เป็นต้น

3) กลุ่มความสามารถด้านการจัดการ (Managerial Competency) เป็นทักษะของบุคคลระดับหัวหน้างาน หัวหน้าทีมหรือผู้บริหารระดับอาวุโส เช่น ทักษะการวางแผน และการจัดการทักษะการบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

นอกจากนี้การแบ่งประเภทของสมรรถนะตามที่แมคเคลล์แลนด์ได้เสนอไว้แล้วยังมีผู้แบ่งในลักษณะอื่น ๆ อีก ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ไบรอันท์และพูสตี (Bryant and Poustie, 2001) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะเพื่อใช้ ในการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานห้องสมุดออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง สมรรถนะที่สะท้อนให้เห็น ถึงสิ่งที่องค์กรทำได้ดีที่สุด และเป็นพื้นฐานในการกำหนดค่านิยมขององค์กร จึงเป็นสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับผู้ทำงานทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด

2) สมรรถนะด้านพฤติกรรม (Behavioral competency) อาจเรียกได้อีก อย่างหนึ่งว่า สมรรถนะด้านบุคคล (Personal competency) หมายถึงคุณลักษณะด้านการ ปฏิบัติงานของบุคคลที่มีอิทธิพลและเป็นแรงผลักดันให้เกิดการปฏิบัติโดยปกติจะเกี่ยวข้องกับ งานหลายๆ ด้านระหว่างองค์กร

3) สมรรถนะด้านเทคนิค (Technical Competency) บางครั้งอาจเรียกว่า สมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional competency) เป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้หรือ ทักษะเชิงเทคนิคจึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะ ของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย ของคนในองค์การโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตาม วิสัยทัศน์ได้

2) สมรรถนะตามสายงาน (Job competency) หมายถึง บุคลิก ลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และ อุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้นๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competency) หมายถึง บุคลิก ลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทัศนคติความเชื่อและ อุปนิสัยที่ทำ ให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใด สิ่งหนึ่ง ได้โดดเด่น กว่าคนทั่วไป เช่น สามารถอาศัยอยู่กับแมงป่องหรืออสรพิษได้เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียกสมรรถนะส่วนบุคคลว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

บุญสืบ เทียมหยิน (2553, หน้า 19) ได้สรุปประเภทของสมรรถนะไว้ 3 ประเภทได้แก่

1) สมรรถนะหลัก เป็นความสามารถในระดับแก่นขององค์การ หรือสมรรถนะที่บุคลากรทุกคนทุกระดับในองค์การจะต้องมีร่วมกัน

2) สมรรถนะของงาน เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลที่ตำแหน่งนั้น ๆ ต้องการ เพื่อทำให้งานนั้นบรรลุความสำเร็จตามที่กำหนดไว้

3) สมรรถนะของบุคคล เป็นบุคลิกลักษณะของคนที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย ที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำงาน

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2554, หน้า 20) ได้กำหนดสมรรถนะสำหรับผู้บริหารไว้ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย

(1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

(2) การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการให้บริการ การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ การศึกษาความต้องการของผู้ใช้บริการและนำข้อมูลมาปรับปรุง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ

(3) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ รวมทั้งมีการรวบรวมและประมวลความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

(4) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน หรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

2) สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย

(1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ เช่น สภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการของงาน แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ เช่น เอกสาร หลักฐาน หรือโครงการ โดยจัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

(2) การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสารโต้ตอบในโอกาสหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ความสามารถในการสื่อสารผ่านเทคโนโลยี ตลอดจนสามารถชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

(3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ร่วมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาศักยภาพในรูปแบบต่าง ๆ

(4) การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิด วิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549) ได้กำหนดสมรรถนะออกเป็นสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน เพื่อใช้ในการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู มีรายละเอียดดังนี้

1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

(1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

(2) การบริการที่ดี ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

(3) การพัฒนาตนเอง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

(4) การทำงานเป็นทีม การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

2) สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย

(1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการ หรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่าง ๆ จะทำอย่างเป็น

ระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กร หรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

(2) การออกแบบการเรียนรู้ มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการออกแบบการเรียนรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ การนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้

(3) การพัฒนาผู้เรียน ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิตสุขภาพกายและสุขภาพจิต ปลูกฝังการเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือให้กับผู้เรียน

(4) การบริหารจัดการชั้นเรียน ความสามารถในการจัดบรรยากาศ การจัดการเรียนการสอน การจัดข้อมูลสารสนเทศ เอกสารประจำชั้น หรือประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนหรือประจำวิชาต่างๆ

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2550, หน้า 29 - 30) จำแนกสมรรถนะออกเป็น 5 ประเภท คือ

1) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของนักแสดง ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือหากจะเลียนแบบต้องมีความพยายามสูงมาก

2) สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3) สมรรถนะองค์การ (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์การ นั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นเนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ หรือบริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

4) สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงานต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัทต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสารการวางแผนและการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจ

เหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะในการสืบสวนสอบสวน บางคนมีสมรรถนะในการปราบปราม เป็นต้น

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2551, หน้า 16) ได้จัดทำแบบประเมินสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้ประเมินตนเองเป็นรายบุคคล รวมทั้งให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นผู้ที่มีสายการบังคับบัญชาใกล้ชิดกับ ผู้ถูกประเมิน เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้าระดับชั้น หัวหน้าระดับช่วงชั้น รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา เข้ามามีบทบาทในการประเมินด้วย เพื่อให้ข้อมูลจากการประเมินเชื่อถือได้ สมรรถนะครูที่จะใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา แบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก เป็นสมรรถนะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องมี เพราะเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของทุกตำแหน่งและทุกวิทยฐานะประสบความสำเร็จ

2. สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง สมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ แต่ละตำแหน่งสายงานครู

3. วินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นคุณลักษณะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำเป็นต้องยึดถือเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติ ซึ่งได้แก่ คุณลักษณะ ด้านวินัย การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสม ความรัก และความศรัทธาในวิชาชีพและความรับผิดชอบในวิชาชีพ

ชูชัย สมิทธิไกร (2556, หน้า 30) ได้กล่าวถึง สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) สมรรถนะหลัก (Core Competerncy) หมายถึง สมรรถนะที่บุคลากรในองค์การจำเป็นต้องมีความเหมือนกันทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในสายงานใดหรือระดับตำแหน่งใดก็ตาม

2) สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) หมายถึง สมรรถนะที่เป็นความรู้ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามสายงานหนึ่ง ๆ เช่น ผู้ที่ทำงานอยู่ในแผนกการตลาดก็จำเป็นต้องมีสรรถนะของสายงานการตลาด ส่วนผู้ที่ทำงานอยู่ในแผนกบัญชีและการเงินก็จำเป็นต้องมีสมรรถนะของสายงานบัญชีและการเงิน เป็นต้น

3) สมรรถนะตามบทบาท (Role Competency) หมายถึง สมรรถนะที่บุคลากรในระดับบริหารจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหน้าที่และบทบาทการเป็นผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด องค์การบางแห่งอาจเรียกสมรรถนะประเภทนี้ว่า “สมรรถนะเชิงการจัดการ (Management Competency)”

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก (core competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรทุกคนในองค์การจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ อาทิ ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์การ ความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ และความรับผิดชอบ เป็นต้น อีกประเภทหนึ่งคือสมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) เป็นคุณลักษณะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ ที่จะทำให้การปฏิบัติงานนั้นงานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่มาตรฐานที่ตั้งไว้ หรือสูงกว่ามาตรฐาน

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา

แบ่งออกได้ 4 สมรรถนะย่อย ดังนี้

2.3.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์

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

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา ความต้องการของงานและเสนอ ทางเลือก หรือแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหางานในความรับผิดชอบ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความเหมาะสมของแผนงาน / โครงการในความรับผิดชอบ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน

ชำนาญ สุรินาม (2554, หน้า 23) กล่าวว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง การที่ สามารถแยกแยะปัญหาออกเป็นประเด็นต่างๆ ได้ครอบคลุมปัญหา ซึ่งมีทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารขององค์กร เมื่อได้ประเด็นปัญหาที่ชัดเจนแล้วนำมารวบรวมเป็นข้อมูล จัดระบบเพื่อนำมาแก้ไขปัญหา ก็จะสามารถนำมาวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร จัดการในองค์กรได้อย่างเหมาะสม

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 40) กล่าวว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง การ วิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา และความต้องการ การจัดองค์กร ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทางการศึกษา การเป็นผู้นำในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาและการตรวจสอบติดตามการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

นิลลารัตน์ โตมาก (2557, หน้า 25) กล่าวว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารงานของสถานศึกษา สามารถแยกแยะปัญหาความต้องการการจัดองค์กร ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ แนวคิดทางการศึกษา และการเป็นผู้นำในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาและตรวจสอบ ติดตาม การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ผู้บริหารสามารถศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ แนวทางแก้ไขปัญหาการ บริหารสถานศึกษา วางแผนและกำหนดโครงการในแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับบริบทและ งบประมาณของสถานศึกษา ดำเนินการแก้ไขปัญหา หาวิธีการพัฒนางานบริหารอย่างเป็นระบบ

2.3.2 การสื่อสารและการจูงใจ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2548 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2549, หน้า 15 - 17) กล่าวว่า การสื่อสารและการจูงใจ 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 ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยการยอมรับคล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

ชำนาญ สุรินาม (2554, หน้า 34) กล่าวว่า การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง 1) การสื่อสาร คือ ความสามารถในการพูด เขียน และโต้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ โดยผู้ส่งและ ผู้รับจะต้องนำข่าวสารสื่อสารติดต่อกันให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และให้เข้าใจตรงกัน โดยผ่านสื่อรูปแบบต่างๆ 2) การจูงใจ คือ การชักจูงโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้เห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามโดยการนำเอาปัจจัยต่างๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรม ออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ ไม่ว่าจะเป็นการใช้ทฤษฎี การจูงใจเบื้องต้นของ Maslow ทฤษฎี ERG ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ทฤษฎีการบริหารของ McGreger ก็ล้วนแต่ให้ผู้ที่ได้รับแรงผลักดันนั้นแสดงพฤติกรรมออกมา อย่างมีทิศทาง

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 41) กล่าวว่า การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความ สามารถในการสื่อสาร ความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ความสามารถจูงใจและโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ และคล้อยตามการเป็นผู้นำในการอภิปราย และสรุปประเด็น ในการประชุม

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

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ผู้บริหารสามารถพูด เขียนและสื่อสารในโอกาสต่างๆ ใช้อุปกรณ์ทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการสื่อสาร ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ พูดจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติงานด้วยความยินดี และเต็มใจ สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้อื่นยอมรับนับถือและปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

2.3.3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

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

ตัวบ่งชี้ที่1 การให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบ ต่าง 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 การอบรม การจัดอบรมศึกษาดูงาน และนำผลงานทางวิชาการไปเผยแพร่ การจัดระบบนิเทศ ตรวจสอบติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงาน

นิลลารัตน์ โตมาก (2557, หน้า 29) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง การให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้แก่บุคลากร และการส่งเสริม สนับสนุน

บุคลากรให้มี ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การให้การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ตลอดจนการนำผลงานทางวิชาการไปเผยแพร่ การจัดระบบนิเทศ ตรวจสอบ ติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงาน

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

2.3.4 การมีวิสัยทัศน์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2548 (สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549, หน้า 19 - 22) กล่าวว่า การมี วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กร ที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับ แนวคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน 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 การกำหนดภาพ อนาคตที่เป็นเอกลักษณ์และอุดมคติเพื่อช่วยให้ผู้บริหารและผู้นำสามารถคาดคะเนและใช้ประโยชน์ ของการคาดคะเนได้ดีกว่าผู้อื่น 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 วิกฤตและโอกาส การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ที่ สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าประสงค์เพื่อนำสู่แผนงานและโครงการ

ดาฟต์ (Daft, 2005, p. 513, อ้างถึงใน พิชาภพ พันธุ์แพ, 2554, หน้า 182) กล่าวว่า การมี วิสัยทัศน์ หมายถึง สิ่งที่สะท้อนมุมมองที่แสดงให้เห็นถึงความท้าทายและความทะเยอทะยาน ในอนาคตซึ่งต้องอาศัยความพยายามอย่างดีที่สุดของบุคลากร บางองค์กรที่ประสบความสำเร็จ มีวิสัยทัศน์ที่ยาวไกลและมีพลังเพราะผู้นำองค์กรเหล่านั้นต้องการถ่ายทอดว่าองค์กรไปสู่จุดใด ดังนั้น วิสัยทัศน์ที่เข้มแข็งและจูงใจจะส่งผลต่อการทำงานที่ดีขององค์กร เนื่องจากสามารถที่จะแสวงหาความทุ่มเทจากบุคลากรได้อย่างเต็มที่ 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

2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

จักรกฤษณ์ โพดาพล (2563) การจัดการเรียนรู้ออนไลน์ ได้อธิบายไว้ว่าวีถีที่เป็นไปทางการศึกษา ด้วยการเติบโตอย่างรวดเร็วของเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีดิจิตอล ส่งผลให้เว็บไซต์ถือเป็นเครื่องมือที่มีพลังและมีประสิทธิภาพด้วยเป็นเครื่องมือที่มีความยืดหยุ่นแพร่หลายไปทั่วโลก มีความคล่องตัวในการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนทางไกล (Taylor, 2014) การเรียนการสอนออนไลน์เหมือนกับการเรียนการสอนในชั้นเรียนตรงที่ครูผู้สอนจะต้องจัดเตรียมกิจกรรมและประสบการณ์เรียนให้กับผู้เรียนโดยคำนึงถึง และการเรียนการสอนที่ดีนั้น ผู้เรียนและผู้สอนควรต้องปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันโดยคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ

วอร์เรน เทคโนโลยี (Worathan Technology, 2563) ได้อธิบายไว้ว่าการเรียนการสอนออนไลน์ (Online learning) จัดเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาในอีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีเรียนในรูปแบบเดิม ๆ ให้เป็นการเรียนใหม่ ที่ใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยทำการสอน นอกจากนี้ความหมายอีกนัยหนึ่ง หมายถึง การเรียนทางไกล,การเรียนผ่านเว็บไซต์ หรือการเรียนรู้แบบเปิดคือการเรียนรู้ตามเวลา ตามความต้องการและสถานที่ของตนเองการเรียนการสอนแบบออนไลน์ (Online Learning) จะเป็นเรียนทางผ่านทางอินเทอร์เน็ต โดยอยู่ในรูปแบบของคอมพิวเตอร์เป็นการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ บวกเข้ากับเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สร้างการศึกษาที่มีปฏิสัมพันธ์คุณภาพสูง โดยไม่จำเป็นต้องเดินทางเกิดความสะดวกและเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว ทุกสถานที่ทุกเวลา เป็นการสร้างการศึกษาตลอดชีวิตให้กับประชากรการเรียนการสอนแบบออนไลน์เป็นการศึกษาผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ด้วยตนเอง ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนตามความชอบของตนเอง ในส่วนของเนื้อหาของเรียน ประกอบด้วย ข้อความ,รูปภาพ,เสียง,VDO และMultimedia อื่น ๆ สิ่งเหล่านี้จะถูกส่งตรงไปยังผู้เรียนผ่าน Web Browser ทั้งผู้เรียน , ผู้สอน และเพื่อนร่วมชั้นทุกคนสามารถติดต่อสื่อสารปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบเดียวกับการเรียนในชั้นเรียนทั่วไป โดยการใช้ E-mail, Chat, Social Network เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าการเรียนรู้แบบการเรียนรู้แบบออนไลน์เป็นการเรียนที่มีความมีความยืดหยุ่นสูง เป็นการเตรียมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนที่มีความใฝ่ เรียนรู้ สำหรับนักเรียนนักศึกษาทั่วไปที่ต้องเข้าเรียนตามหลักสูตรผู้เรียนจำต้องมีความรับผิดชอบในการเรียนมากกว่าปกติเพราะเป็นการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

2.5 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

2.5.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ที่สนับสนุนต่อการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549, หน้า 15 - 16) กล่าวว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แล้วแยกแยะประเด็นเป็น ส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่างๆ จัดหา จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานรวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและ ดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

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

เพื่อนำมาแก้ไขปัญหา ก็จะสามารถนำมาวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร จัดการในองค์กรได้อย่างเหมาะสม

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 40) กล่าวว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ การจัดองค์กร ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทางการศึกษา การเป็นผู้นำในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาและการตรวจสอบติดตามการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ที่สนับสนุนต่อการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ หมายถึงความสามารถของผู้บริหาร คิดแยกแยะสภาพปัญหาความต้องการ รวมถึงการคิดเรียบเรียงจัดลำดับรวบรวมวิธีการและแนวทางแก้ไขปัญหาการ บริหารสถานศึกษา วางแผนและกำหนดโครงการ ในแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับบริบทและ งบประมาณของสถานศึกษา ดำเนินการแก้ไขปัญหา หาวิธีการพัฒนางานบริหารอย่างเป็นระบบผู้บริหารมีการคิดเป็นขั้น เป็นตอน มองปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม และ สามารถรวบรวมงานต่าง ๆ ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

2.5.2 การสื่อสารและการจูงใจที่สนับสนุนต่อการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2548 (2549, หน้า 15 - 17) กล่าวว่าการสื่อสารและการจูงใจ หมายถึงความสามารถในการพูด เขียน สื่อสารโต้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ ต่างๆ ตลอดจนสามารถชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตาม เพื่อบรรลุ จุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 41) กล่าวว่า การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความ สามารถในการสื่อสาร ความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ความสามารถจูงใจและโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ และคล้อยตามการเป็นผู้นำในการอภิปราย และสรุปประเด็นในการประชุม

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

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การสื่อสารและการจูงใจที่สนับสนุนต่อการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ หมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการ พูด เขียนและการรับฟัง โดยแสดงออกทางพฤติกรรมและการใช้ถอยคำ ข้อความที่เหมาะสม เพื่อการส่งเนื้อหาหรือสารไปยังผู้อื่นทั้งในระดับผู้บริหารหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม โดยใช้อุปกรณ์ทางนวัตกรรมเทคโนโลยี

สารสนเทศ ผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ รวมถึงการโน้มน้าวจิตใจ ให้ผู้อื่นปฏิบัติงานด้วยความยินดีและเต็มใจ สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้อื่นยอมรับนับถือและปฏิบัติงานให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

2.5.3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่สนับสนุนต่อการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2548 (2549, หน้า 17 – 19) กล่าวว่า การพัฒนา ศักยภาพบุคลากร หมายถึงความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้ง ส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่างๆ

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 45) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหา ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเข้ารับ การอบรม การจัดอบรมศึกษาดูงาน และนำผลงานทางวิชาการไปเผยแพร่ การจัดระบบนิเทศ ตรวจสอบติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงาน

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

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่สนับสนุนต่อการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ หมายถึงความของผู้บริหารสามารถในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาแก่บุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน สร้าง เครือข่าย มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาความสามารถของตนเอง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรและผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ เช่น การอบรม สัมมนา และการศึกษาต่อ

2.5.4 การมีวิสัยทัศน์ที่สนับสนุนต่อการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2548 (สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549, หน้า 19 - 22) กล่าวว่า การมี วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กร ที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับ แนวคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน

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

ดาฟต์ (Daft, 2005, p. 513, อ้างถึงใน พิชาภพ พันธุ์แพ, 2554, หน้า 182) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง สิ่งที่สะท้อนมุมมองที่แสดงให้เห็นถึงความท้าทายและความทะเยอทะยาน ในอนาคตซึ่งต้องอาศัยความพยายามอย่างดีที่สุดของบุคลากร บางองค์กรที่ประสบความสำเร็จ มีวิสัยทัศน์ที่ยาวไกลและมีพลังเพราะผู้นำองค์กรเหล่านั้นต้องการถ่ายทอดว่าองค์กรไปสู่จุดใด ดังนั้น วิสัยทัศน์ที่เข้มแข็งและจูงใจจะส่งผลต่อการทำงานที่ดีขององค์กร เนื่องจากสามารถที่จะแสวงหาความทุ่มเทจากบุคลากรได้อย่างเต็มที่ วิสัยทัศน์เป็นส่วนประกอบสำคัญของผู้นำปฏิรูป (Transformational Leadership)เนื่องจากผู้นำแบบนี้สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้แก่บุคลากร ได้อย่างชัดเจน อีกทั้งยังแสดงให้บุคลากรเห็นถึงอนาคตที่ดีกว่า

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าการมีวิสัยทัศน์ที่สนับสนุนต่อการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ หมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการคาดการถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทิศทางแนวโน้มของความเป็นไปได้ของการพัฒนาองค์กร พัฒนางานและสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด มีความเป็นรูปธรรมเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

สรุปรวมได้ว่าสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนต่อการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ หมายถึงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจาก ความสามารถของผู้บริหารคิดแยกแยะสภาพปัญหา ความต้องการ รวมถึงการคิดเรียบเรียง จัดลำดับรวบรวมวิธีการและแนวทางแก้ไขปัญหา ความสามารถของผู้บริหารในการ พูด เขียนและการรับฟัง โดยแสดงออกทางพฤติกรรมและการใช้ถ้อยคำ ข้อความที่เหมาะสม เพื่อการส่งเนื้อหาหรือสารไปยังผู้อื่น การให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาแก่บุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน สร้าง เครือข่าย มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาความสามารถของตนเอง รวมไปถึงความสามารถของผู้บริหารในการคาดการถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทิศทางแนวโน้มของความเป็นไปได้ของการพัฒนาองค์กร พัฒนางานและสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ โดยใช้อุปกรณ์ทางนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ เพื่อการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

2.6 บริบทพื้นที่ที่ศึกษา

2.6.1 ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ตั้งอยู่เลขที่ 123 หมู่ที่ 2 ตำบลดอกไม้ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครอบคลุม 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอสุวรรณภูมิ อำเภอเกษตรวิสัย อำเภอปทุมรัตน์ อำเภอพนมไพร อำเภออาจสามารถ อำเภอเมืองสรวง อำเภอโพนทราย และอำเภอหนองฮี

ปัจจุบัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสถานศึกษาในเขตพื้นที่ จำนวน 334 แห่ง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 2,540 คน โดยแบ่งขนาดโรงเรียนตามตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 จำนวนสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำแนกตามเกณฑ์การกำหนดขนาดโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขนาดสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา	จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา	จำนวนครูผู้สอน
ขนาดเล็ก	323	125	864
ขนาดกลาง	93	50	1,239
ขนาดใหญ่	9	5	275
รวม	334	180	2,360

ที่มา : กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2565

2.6.2 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นองค์กรชั้นนำ ส่งเสริมสนับสนุนและบริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ วิชาชีพ และวิชาประคองชีพตามมาตรฐานสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย

2.6.3 พันธกิจ

1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรในวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพตาม มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและมาตรฐานสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย

2) ปลูกฝังให้ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความรู้และทักษะทางวิชาชีพเบื้องต้นตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

3) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะชีวิต มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลัก 12 ประการ

4) พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษา ด้วยระบบบริหารจัดการที่ทันสมัยตามหลักธรรมาภิบาล

2.6.4 เป้าประสงค์

1) นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามวัยและนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามช่วงวัยอย่างมีคุณภาพ

2) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการเรียนรู้ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงด้วยความเสมอภาคอย่างมีคุณภาพ

3) ผู้เรียนมีความรู้ทักษะ และทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ

4) ผู้เรียนมีทักษะชีวิต มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่า นิยมหลัก 12 ประการ

5) ผู้เรียนมีทักษะการใช้เทคโนโลยี การสื่อสารภาษาไทยและภาษาต่างประเทศมีความสามารถในการแข่งขัน

6) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความสามารถและทักษะที่เหมาะสมตามสมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7) สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สู่คุณภาพมาตรฐานระดับสากล

8) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบูรณการทำงาน เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาลให้บริการสถานศึกษาด้วยระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย

2.6.5 ภารกิจ บทบาทและอำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจบทบาทและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2563)

1. มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการหรือกฎหมายอื่น และมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(1) อำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา และพัฒนาสาระของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(2) อำนาจหน้าที่ในการพัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาร่วมกับสถานศึกษา

(3) รับผิดชอบในการพิจารณาแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

2. ข้อ 5 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

(2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

(3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

(5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

(9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

(10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

(11) ปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2563)

2.6.6 ส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้ออกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 นั้น เพื่อให้การดำเนินการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นไปด้วยความเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณ คุณภาพการจัดการศึกษาในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา สนองนโยบายของรัฐบาลด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการ และสนับสนุนระบบงานกฎหมายและคดีของรัฐให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8 และมาตรา 34 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์ การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 ข้อ 3 และข้อ 4 ประกอบคำแนะนำ ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและมติคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการประชุม ครั้งที่ 8/2561 เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2561 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ จึงออกประกาศแก้ไขเพิ่มเติมประกาศกระทรวงศึกษาธิการดังกล่าวไว้ดังต่อไปนี้ ข้อ 1 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (10) ของข้อ 6 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 “(10) กลุ่มกฎหมายและคดี” ข้อ 2 ให้ยกเลิกความในข้อ 7 (5) (ซ) แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่ง ส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ข้อ 3 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (10) ของข้อ 7 แห่งประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) กลุ่มอำนวยการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ปฏิบัติงานสารบรรณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

(ข) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยการ

(ค) ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และยานพาหนะ

(ง) จัดระบบบริหารงาน การควบคุมภายใน และพัฒนาองค์กร

(จ) ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่กิจการ ผลงาน และบริการข้อมูลข่าวสาร

(ฉ) ประสานการดำเนินงานระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษา

(ช) ดำเนินการเลือกตั้งและสรรหากรรมการและอนุกรรมการ

(ซ) ประสาน ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพ

(ฌ) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการภายในของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มิใช่งานของส่วนราชการใดโดยเฉพาะ

(ญ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ได้รับมอบหมาย

2) กลุ่มนโยบายและแผน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษาแผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

(ข) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและแจ้งการจัดสรร งบประมาณ

(ค) ตรวจสอบติดตามประเมินและรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณและผลการปฏิบัติตามนโยบายและแผน

(ง) ดำเนินการวิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก และ โอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ได้รับมอบหมาย

3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ ดำเนินการ และส่งเสริมการจัดการศึกษาทางไกล

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและ การจัดการศึกษา

(ค) ดำเนินงานสารสนเทศเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา

(ง) ดำเนินการวิเคราะห์ และปฏิบัติงานระบบคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร

(จ) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารการเงิน

(ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบัญชี

(ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารงานพัสดุ

(ง) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานบริหารสินทรัพย์

(จ) ให้คำปรึกษาสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบริหารการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ และงานบริหารสินทรัพย์

(ฉ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ ที่ได้รับมอบหมาย

5) กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

(ข) ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ

(ค) วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และ การลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ง) ศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(จ) จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ

(ฉ) จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ

(ช) ปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ การออกบัตรประจำตัว และการขออนุญาตต่าง ๆ

(ซ) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และ การดำเนินคดีของรัฐ

(ฌ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือ ที่ได้รับมอบหมาย

6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง

(ข) ดำเนินงานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน

(ค) ดำเนินงานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไป ตามมาตรฐาน วิชาชีพและจรรยาบรรณ

(ง) ปฏิบัติงานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศหรือต่างประเทศ

(ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(ช) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

7) กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักสูตรการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และหลักสูตรการศึกษาพิเศษ

(ข) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรการสอนและกระบวนการเรียนรู้ ของผู้เรียน

(ค) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินเกี่ยวกับการวัดและ การประเมินผลการศึกษา

(ง) วิจัย พัฒนา ส่งเสริม มาตรฐานการศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งประเมิน ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพการศึกษา

(จ) นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา

(ฉ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนาสื่อนวัตกรรมการนิเทศทางการศึกษา

(ช) ปฏิบัติงานเลขานุการคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา ของเขตพื้นที่การศึกษา

(ซ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ศึกษา วิเคราะห์ ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินงานเกี่ยวกับศาสตร์พระราชา

(ข) ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

(ค) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดเตรียมข้อมูลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กร ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น

(ง) ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับ นโยบาย และมาตรฐานการศึกษา

(จ) ส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้มีความสามารถพิเศษ

(ฉ) ส่งเสริมงานการแนะแนว สุขภาพ อนามัย กีฬา และนันทนาการ ลูกเสือ ยุวกาชาด เนตรนารีผู้บำเพ็ญประโยชน์ นักศึกษาวิชาทหาร ประชาธิปไตย วินัยนักเรียน การพิทักษ์สิทธิเด็ก และเยาวชน และงานกิจการนักเรียนอื่น

(ช) ส่งเสริม สนับสนุนการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

(ซ) ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้สารเสพติด และส่งเสริมป้องกันแก้ไขและ คุ้มครองความประพฤตินักเรียนและนักศึกษา รวมทั้งระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

(ฌ) ดำเนินงานวิเทศสัมพันธ์

(ญ) ประสาน ส่งเสริมการศึกษากับการศาสนาและการวัฒนธรรม

(ฎ) ส่งเสริมแหล่งการเรียนรู้ สิ่งแวดล้อมทางการศึกษา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

(ฏ) ประสานและส่งเสริมสถานศึกษาให้มีบทบาทในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

(ฐ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

9) หน่วยตรวจสอบภายใน ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับหัวหน้าส่วนราชการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเงิน การบัญชี และตรวจสอบระบบการดูแลทรัพย์สิน

(ข) ดำเนินงานเกี่ยวกับงานตรวจสอบการดำเนินงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับผลผลิตหรือเป้าหมายที่กำหนด

(ค) ดำเนินงานเกี่ยวกับการประเมินการบริหารความเสี่ยง

(ง) ดำเนินการอื่นเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในตามที่กฎหมายกำหนด

(จ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ได้รับมอบหมาย

(10) กลุ่มกฎหมายและคดี ให้ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(ก) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการมีวินัยและรักษาวินัย

(ข) ดำเนินการสืบสวนเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน

(ค) ดำเนินการสอบสวนเกี่ยวกับวินัยและการตรวจพิจารณาวินัย

(ง) ดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์

(จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์

(ฉ) ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่

(ช) ดำเนินการเกี่ยวกับงานคดีปกครอง คดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่น ๆ ของรัฐ

(ซ) ดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(ฌ) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำข้อมูลและติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนางานกฎหมายและงานคดีของรัฐ

2.6.7 รูปแบบการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ประจำปีการศึกษา 2564 ของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยจัดเป็น 5 รูปแบบดังนี้

ตารางที่ 2.2 รูปแบบการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ประจำปีการศึกษา 2564

ลำดับ	รูปแบบการจัดการเรียนการสอน	จำนวนสถานศึกษา(โรงเรียน)
1	On Site	26
2	On Air	22
3	On Demand	33
4	Online	156
5	OnHand	306

ที่มา : กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, ข้อมูล ณ วันที่ 23 มกราคม 2565

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 งานวิจัยในประเทศ

กัญญ์วรา ผลเจริญ (2561) สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอน และวุฒิการศึกษา ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภมรวรรณ แป้นทองและอภิชาติ เลนะนันท์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษา 4) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร และครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2560 แบ่งเป็น ผู้บริหารจำนวน 97 คน ครูผู้สอนจำนวน 194 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 291 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 อันดับ สถิติที่ใช้คือค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การหาและค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product-Moment Correlation Coefficient) รวมทั้งการการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการทำงานี้เป็นทีม ด้านสัมพันธ์ชุมชน ด้านการบริการที่ดี และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง 2) ประสิทธิผลการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ด้านนักเรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและด้านนักเรียนมีความเป็นพลเมืองดิจิทัล ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านนักเรียนมีทักษะการใช้เทคโนโลยีและด้านนักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ ซึ่งทั้งสองด้านมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 มีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นตัวทำนายประสิทธิผลการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษา มี 3 ด้านคือ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ (X9) ด้านการพัฒนาตนเอง (X1) และด้านสัมพันธ์ชุมชน (X7) โดยมีค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.839 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เป็นบวกทุกค่า มีค่าอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 70.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปกเกศ จุลสุคนธ์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาทักษะการสืบค้นสารสนเทศ สำหรับนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย ราชภัฏเทพสตรี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะการสืบค้นสารสนเทศรายวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาหลังการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ และเปรียบเทียบทักษะการสืบค้นสารสนเทศ รายวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาก่อนและหลังการใช้เครือข่าย

สังคมออนไลน์ ของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาสาขาการศึกษาปฐมวัย ที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 56 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้ และแบบประเมินทักษะการสืบค้นสารสนเทศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบที ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการสืบค้นสารสนเทศ ของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ สาขาการศึกษาปฐมวัย ก่อนเรียนภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47 เมื่อได้มีการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาทักษะการสืบค้นสารสนเทศ รายวิชานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาแล้วพบว่าทักษะการสืบค้นสารสนเทศของนักศึกษาครูหลังเรียนภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ซึ่งคะแนนทักษะการสืบค้นสารสนเทศ เฉลี่ยหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิชิต แสงสว่าง (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดคือ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ การบริการที่ดี 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

วิทยา วาโย, อภิรดี เจริญนุกูล, ฉัตรสุดา กานกายันต์และจรรยา คนใหญ่ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเรียนการสอนแบบออนไลน์ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 : แนวคิดและการประยุกต์ใช้จัดการเรียนการสอน พบว่า การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Coronavirus Disease 2019 : COVID-19) ทำให้เกิดการปรับตัวเป็นวิถีชีวิตแบบใหม่ (New Normal) โดยเฉพาะสถาบันทางการศึกษาที่ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนแบบปกติได้ จึงจำเป็นต้องใช้รูปแบบการเรียนการสอนแบบออนไลน์ เพื่อให้การเรียนรู้เกิดความต่อเนื่อง การเรียน

การสอนแบบออนไลน์มีองค์ประกอบ ได้แก่ ผู้สอน ผู้เรียน เนื้อหา สื่อการเรียนและแหล่งเรียนรู้ กระบวนการจัดการเรียนรู้ ระบบการติดต่อสื่อสาร ระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ การวัดและการประเมินผล รูปแบบการเรียนการสอนมีหลากหลายวิธี ที่ทำให้ผู้สอนและผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันได้ การพิจารณาองค์ประกอบและรูปแบบที่สอดคล้องเหมาะสมกับลักษณะวิชา และบริบทของผู้เรียนจะนำไปสู่การประยุกต์ใช้สำหรับการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ต่างกัน

สิริพร อินทสนธิ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โควิด - 19 : กับการเรียนการสอนออนไลน์ กรณีศึกษา รายวิชาการเขียนโปรแกรมเว็บ (COVID -19 and Online Teaching case study : Web Programming Course) ซึ่งผู้เขียนมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายถึงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 กับการเรียนการสอนออนไลน์ในรายวิชาการเขียนโปรแกรมเว็บ ซึ่งการระบาดของโควิด 19 ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาเป็นอย่างมากเนื่องจากทั้งผู้เรียนและผู้สอนต้องมีการปรับตัวในการเรียนการสอนจากการเรียนในห้องเรียนเป็นการสอนออนไลน์ ซึ่งมีการเลือกใช้โปรแกรมในการเรียนออนไลน์ซึ่งมีข้อดีข้อจำกัดแตกต่างกันไป ความพร้อมของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ของผู้เรียนก็แตกต่าง ซึ้งข้อจำกัดที่แตกต่างและความพร้อมที่แตกต่าง จะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่แตกต่างของผู้เรียนย รวมถึงอาจเกิดปัญหาได้ในระหว่างเรียนซึ่งในรายวิชาการเขียนโปรแกรมเว็บนั้น อาจารย์ผู้สอนและผู้เรียนได้พูดคุยและปรับกระบวนการเรียนการสอนให้อยู่ในรูปแบบออนไลน์ โดยใช้เครื่องมือแอปพลิเคชันในการเรียนออนไลน์หลัก ๆ ได้แก่ Line Zoom YouTube และGoogle Classroom ส่วนโปรแกรม Camtasia Studio ผู้สอนใช้สำหรับตัดต่อวิดีโอเพื่อใช้ในการสอน และใช้โปรแกรม TeamViewer เข้าสู่เครื่องคอมพิวเตอร์ผู้เรียน เมื่อผู้เรียนในรายวิชาการเขียนโปรแกรมเว็บเกิดปัญหาการเขียนโปรแกรมขัดข้องในระหว่างเรียน แม้ผู้เรียนและผู้สอนจะอยู่คนละพื้นที่กัน ซึ่งจากการเรียนออนไลน์ในรายวิชาการเขียนโปรแกรมเว็บ ไม่ค่อยพบปัญหาในการเรียนออนไลน์เกิดขึ้นมากนัก เนื่องจากเป็นรายวิชาปฏิบัติที่สามารถอัดคลิปวิดีโอและนำขึ้นไปเผยแพร่บน YouTube และให้นักศึกษาสามารถเข้ามาศึกษาได้ตลอดเวลาทั้งในเวลาเรียนและนอกเวลา ซึ่งผู้สอนเห็นว่ากระบวนการเรียนการสอนออนไลน์สามารถที่จะ แก้ไขปัญหาการเรียนที่ยังอยู่ในสถานการณ์ไวรัสโคโรน่าที่กำลังแพร่ระบาดได้อย่างดี และเหมาะกับรายวิชาที่เป็นเนื้อหาปฏิบัติผ่านทางคอมพิวเตอร์

เนื้อทิพย์ จันทร์ปุย และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ผลการวิจัยพบว่าครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองปราการ สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันยกเว้น ด้านการบริการที่ดี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นเทียบเท่าปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นมากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

มานะ ครุธาโรจน์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง 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) พัฒนาการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารและการแสวงหาความรู้ใหม่ 3.3) เพิ่มประสิทธิภาพการใช้นวัตกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ 3.4) ส่งเสริมศักยภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารยุคใหม่ 3.5) ส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3.6) พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้ใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

ศิริศักดิ์ พระศรี, กฤตยากร ลดาวัลย์ และวิมลพร สุวรรณแสนเทวี (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ในด้านสมรรถนะหลัก เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะย่อย พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 สมรรถนะย่อย และในด้านสมรรถนะประจำสายงาน เมื่อพิจารณาเป็นสมรรถนะย่อย พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 สมรรถนะย่อย 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อสมรรถนะการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ยกเว้นด้านการสื่อสารและจูงใจที่ไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และจำแนกตาม

ขนาดของสถานศึกษาต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) ข้อเสนอแนะและแนวทางพัฒนาเกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด มีดังนี้ ผู้บริหารต้องพัฒนาเรื่องผลการเรียนนักเรียนเป็นสำคัญ ควรมีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารต้องรู้จักวิเคราะห์ปัญหาที่พบในปัจจุบันในเรื่องของการศึกษาหรือเรื่องการจัดการเรียนรู้ และควรหาแนวทางในการแก้ไขปัญหานั้นๆ อย่างเป็นระบบ และผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีหลักคุณธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ในการบริหาร โดยหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ถือเป็นหลักธรรมครองใจ ที่ผู้บริหารทุกคนต้องมีเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นไป

2.7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

อายเพิร์ล โคคาบาส และ เดนนิส โคก เออร์บิล (Ayfer kocabas and Deniz Gokce Erbil, 2017) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูประเทศตุรกีด้วยรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกัน งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาเครื่องมือในการวัดสมรรถนะครูด้านพุทธิปัญหา ระดับความรู้ การนำความรู้ไปใช้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ พบว่า การเรียนรู้มีกระบวนการร่วมกันอยู่ 3 องค์ประกอบ คือ ความพร้อมและการวางแผน การนำไปใช้ และการประเมินผล ส่งผลให้สมรรถนะครูมีประเทศตุรกีมีพัฒนาการที่แตกต่างกันตามรูปแบบการเรียนรู้

สิตี นูร์ อิสมาอิล (Siti Noor Ismail, 2018) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำด้านการสอนและสมรรถนะประจำสายงานของครูต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำในการเรียนการสอนของผู้นำอยู่ในระดับมาก (M=3.94, SD=.55) และระดับสมรรถนะประจำสายงานสูงมาก (M=4.23, SD=.41) ผลการวิจัยยังพบว่ามีความสัมพันธ์ที่สำคัญอย่างมากระหว่างความเป็นผู้นำด้านการสอนของผู้นำโรงเรียนกับสมรรถนะประจำสายงานของครู (r = .956, p = .000) ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นอีกว่ามีความสัมพันธ์ที่มีนัยสำคัญ (r = .397, p = .000) ระหว่างความเป็นผู้นำในการเรียนการสอนของผู้นำโรงเรียนกับความรู้ของครู การศึกษานี้แนะนำว่าผู้นำโรงเรียนนำความเป็นผู้นำด้านการสอนมาใช้ในการปฏิบัติเพื่อปรับปรุงความสามารถในการทำงานของครู โดยภาวะผู้นำครูในแต่ละด้านมีความแตกต่างกัน

ลับนา สลามัต, กัลป์ซ่า อาห์หมัด, และโมฮัมหมัด อิฟติคาร์ บัคตัน อิมราน ลาติฟ ไซฟี (Lubna Salamat, Gulzar Ahmad , Mohammad Iftikhar Bakhtand Imran Latif Saifi, 2020) ได้ศึกษาเรื่อง EFFECTS OF E-LEARNING ON STUDENTS' ACADEMIC LEARNING AT UNIVERSITY LEVEL พบว่าการศึกษาในส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ทางวิชาการของนักศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อค้นหาผลกระทบของความสนใจและการเรียนรู้ของนักศึกษาต่อการเรียนทางออนไลน์ในระดับมหาวิทยาลัย ข้อมูลการวิจัยรวบรวมจาก

นักศึกษา 205 คน จากมหาวิทยาลัย Lahore, Pakpattan Campus พบว่าการจัดสรรเวลาในการเรียนรู้ทางออนไลน์มีความยืดหยุ่นกับนักศึกษาและจูงใจนักศึกษาให้ทำงานในความรับผิดชอบของพวกเขา ซึ่งผู้สอนไม่ต้องเข้าไปช่วยเหลือและนักศึกษารู้สึกสะดวกสบายเมื่อพวกเขาใช้อินเทอร์เน็ตโดยความสนใจและการเรียนรู้ของนักศึกษาต่อการเรียนทางออนไลน์ มีความแตกต่างกันตามเวลาที่จัดสรรในการเรียนรู้ทางออนไลน์

อาลิวาร์ดี, มาวาร์ดี เอฟเฟนดี, และริดวาน (Aliwardi, Mawardi Effendi, Ridwan, 2021) ได้ทำการศึกษาเรือง ผลการทดสอบการรับรู้ของครูเกี่ยวกับสมรรถนะของการจัดการการเรียนรู้ของนักเรียนและตนเอง พบว่า ความสามารถในการจัดการและการรับรู้ความสามารถของตนเอง ส่งผลถึงสมรรถนะในการสอนของครูแตกต่างกัน

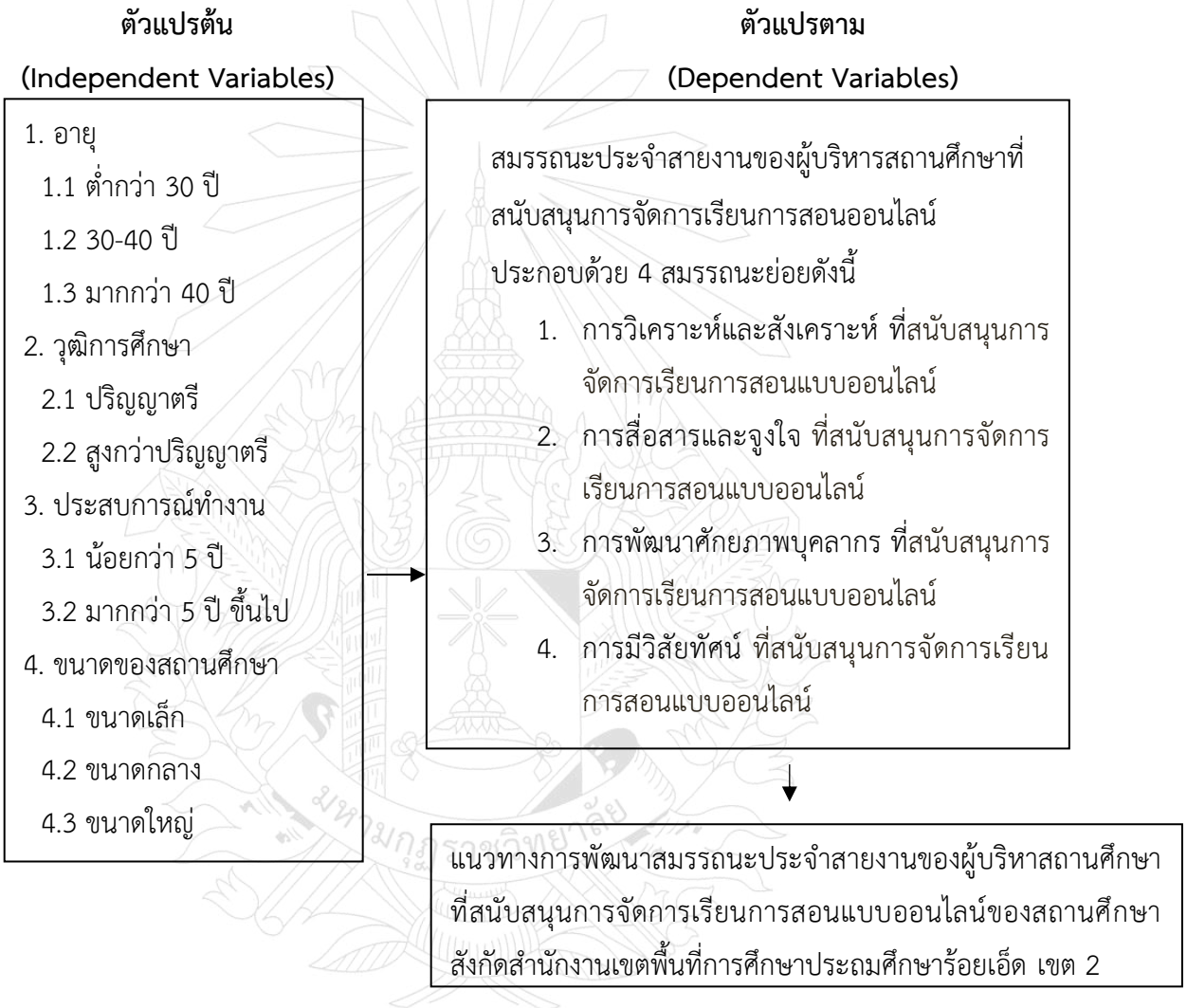
ลอริโก้ ดีเอส. ลาปิตัน, จูเนียร์, คริสตินา่ อี เทียนโก, ดอไวน์ แองเจล่า กี.สุมาลิน็อก, โนเอล เอส ซาบาริลโล, และโจอี้ มาร์ค ดิแอซ (Lorico DS. Lapitan, Jr.,Cristina E. Tiangco, Divine Angela G. Sumalinog, Noel S. Sabarillo, and Joey Mark Diaz, (2021) ได้ศึกษาเรื่อง An Effective Blended Online Teaching and Learning Strategy during the COVID-19 Pandemic พบว่าการเปลี่ยนการเรียนรู้และการสอนในช่วงการระบาดของโควิด 19 ได้นำความท้าทายอย่างแท้จริงเกี่ยวกับผู้สอนและนักศึกษา ความจริงความยุ่งยากเหล่านี้ในการสอนหลักสูตรเคมีในระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัย Santo Tomas เป็นการผสมผสานกลยุทธ์การเรียนรู้ในบริบทของการเรียนการสอนของเคมีกายภาพเคมีวิเคราะห์สำหรับนักศึกษาวิศวกรรมเคมี ที่ถูกกำหนดไว้ซึ่งได้มีการเสนอกลยุทธ์ทางออนไลน์ที่จะอำนวยความสะดวกและเปลี่ยนผ่านรูปแบบเดิม คือ Face to Face ไปสู่การสอนออนไลน์อย่างเต็มตัว กลยุทธ์การเรียนรู้แบบผสมผสาน 5 องค์ประกอบ คือการค้นพบ (Discover) การเรียนรู้ (Learn) การฝึกปฏิบัติ (Practice) การร่วมมือ (Collaborate)และการประเมิน (Assess) (DLPCA)ใน DLPCA ส่วนของเวลาที่ไม่ประสานกันของการสอนมีความสำเร็จผ่านทางการเผยแพร่ของการจัดทำบันทึกวิดีโอการสอนไว้ก่อนบนทางยูทูบเพื่ออนุญาตให้นักศึกษาได้เรียนและมีความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของพวกเขาด้วยตนเอง ในส่วนของการสอนในช่วงเวลาเดียวกันถูกจัดการโดยการใช้แพลตฟอร์ม video conferencing เช่น Zoom หรือ Google Meet กลยุทธ์ DLPCA ถูกนำเสนอและอภิปรายไปยังนักศึกษาเพื่อนำสู่การปฏิบัติ การวิเคราะห์ของประสบการณ์การเรียนรู้และการสอนบนฐานของ 3 ตัวชี้วัด 1) ประสบการณ์การเรียนรู้ของนักศึกษา 2) ผลการปฏิบัติทางวิชาการของนักศึกษา และ 3) การสังเกตผู้สอนซึ่งแสดงให้เห็นว่า DLPCA มีผลกระทบเชิงบวกต่อนักศึกษาและครูผู้สอน ความท้าทายที่ถูกกำหนดขึ้นมาเป็นความมีเสถียรภาพของ การเชื่อมต่ออินเตอร์เน็ตและความเชี่ยวชาญของครูผู้สอนกับความพร้อมในเครื่องมือการสอนบนอินเทอร์เน็ต เช่น video conferencing software ซึ่งครูผู้สอนจะต้องหาแนวทางในการปรับปรุงการมีปฏิสัมพันธ์ของพวกเขากับนักศึกษา และการรักษาประโยชน์ของนักศึกษารวมถึงการ

นัดหมายระหว่างชั้นเรียนออนไลน์ การสำรวจได้ชี้ให้เห็นว่านักศึกษาส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับกลยุทธ์ DLCPA ดังนั้น กลยุทธ์นี้จึงได้รับการพิจารณาถึงการจัดการและเป็นตัวเลือกที่มีประสิทธิภาพที่สามารถนำมาปรับไปสู่การสอนออนไลน์อย่างเต็มตัวไปสู่หลักสูตรการสอนเคมีระดับปริญญาตรี ทั้งหมดเป็นข้อค้นพบและการทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในการศึกษานี้ที่จะเพิ่มมูลค่าทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการสอนแบบผสมผสานในช่วงหลังโควิด 19 ในการศึกษาที่สูงขึ้น

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะพัฒนาคุณภาพหรือสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนออนไลน์นั้น ต้องมีผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่รอบด้าน โดยถือว่าสมรรถนะของผู้บริหารเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จการบริหารงาน ผู้บริหารที่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง จะช่วยให้การบริหารงาน การจัดการศึกษาสำเร็จไปด้วยดี และผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรควรมีสมรรถนะในการโน้มน้าวให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะส่วนตนและสมรรถนะด้านการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะประจำสายงาน การมีความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการตัดสินใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านคุณธรรมจริยธรรมควรมีพฤติกรรมการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 และมีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปรับปรุงพัฒนาตนเอง พัฒนางานให้เจริญก้าวหน้าสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม สถานการณ์ต่างๆ รวมถึงสามารถบริหารงานทำให้หน่วยงานองค์กรหรือสถานศึกษาได้รับผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยจะนำเอาข้อมูลองค์ความรู้ ไปในการวิจัยและอภิปรายผลต่อไป

2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยมีกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 334 สถานศึกษา มีจำนวนครูผู้สอนทั้งสิ้น 2,360 คน ประกอบด้วย สถานศึกษาขนาดเล็ก 846 คน สถานศึกษาขนาดกลาง 1,239 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ 275 คน (กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2565)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ปีการศึกษา 2564 มีจำนวน 327 คน โดยใช้ตารางเทียบขนาดของ Krejcie and Morgan (1970, p. 680, อ้างถึงใน พิสณุ ฟองศรี, 2549 หน้า 120 - 128) และใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แล้วจึงสุ่มแบบง่ายด้วยการจับฉลาก ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2564

ที่	ขนาดสถานศึกษา	จำนวนสถานศึกษา		จำนวนครูผู้สอน	
		ประชากร	ตัวอย่าง	ประชากร	ตัวอย่าง
1	ขนาดเล็ก	232	125	846	117
2	ขนาดกลาง	93	50	1,239	172
3	ขนาดใหญ่	9	5	275	38
	รวม	**334**	**180**	**2,360**	**327**

ที่มา : กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2565

3.1.3 กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์

มีคุณสมบัติดังนี้

1) เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก มีประสบการณ์ในทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี เป็นผู้บริหารมีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) โดยได้รับรางวัลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และยินดีให้สัมภาษณ์ จำนวน 1 คน

2) เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง มีประสบการณ์ในทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี เป็นผู้บริหารมีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) โดยได้รับรางวัลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และยินดีให้สัมภาษณ์ จำนวน 1 คน

3) เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีประสบการณ์ในทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี เป็นผู้บริหารมีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) โดยได้รับรางวัลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และยินดีให้สัมภาษณ์ จำนวน 1 คน

4) เป็นศึกษานิเทศก์ มีประสบการณ์ในทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี รับผิดชอบและดูแลด้านการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศในระดับเขตพื้นที่ และยินดีให้สัมภาษณ์ จำนวน 1 คน

5) เป็นครูผู้สอน มีประสบการณ์ในทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี เป็นผู้สอนมีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) โดยได้รับรางวัลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และยินดีให้สัมภาษณ์ จำนวน 1 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งแบบสอบถามเป็นลักษณะตรวจสอบรายการ (Check List) แบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) และคำถามปลายเปิด (Open– Ended) แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

3.2.1 แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชื่อสถานศึกษา อำเภอ ขนาดของสถานศึกษา อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน แบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แบบสอบถามมี 4 สมรรถนะย่อย ดังนี้ 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4) การมีวิสัยทัศน์ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ที่มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านเนื้อหาและสื่อการสอน 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร 4) ด้านสภาพแวดล้อม 5) ด้านการวัดและประเมินผล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามลิเคิร์ท (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 หน้า 121) ได้กำหนดค่าคะแนน คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

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

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน แบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยใช้คำถามแบบปลายเปิด (Open Ended)

3.2.2 แบบสัมภาษณ์

เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งเป็นขอคำถามที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 นำมาเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ เพื่อการศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.2 กำหนดโครงสร้างของเครื่องมือโดยการจัดทำตารางโครงสร้างและเนื้อหาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบแก้ไข

3.3.3 สร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยสอบถามคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แบบสอบถามมี 4 สมรรถนะย่อย ดังนี้ 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4) การมีวิสัยทัศน์ ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ที่มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านเนื้อหาและสื่อการสอน 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร 4) ด้านสภาพแวดล้อม 5) ด้านการวัดและประเมินผล

3.3.4 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

3.3.5 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC: Index of Consistency) โดยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

\+ 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

\- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถามโดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.67 ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.67 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข

ตามข้อเสนอแนะ หากผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ พบว่าคำถามข้อใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.67 ขึ้นไป จึงนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ผลการตรวจสอบสรุปประเด็นโดยหาค่า IOC ทุกประเด็นอยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 แสดงให้เห็นว่ามีความสอดคล้องทุกข้อ

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์พิจารณาเสนอแนะอีกครั้งหนึ่ง

3.3.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try – out) กับกลุ่มครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนเพื่อตรวจสอบความเข้าใจภาษาคำชี้แจงต่าง ๆ ของแบบสอบถามและวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถามคือค่าความเที่ยง (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970, p. 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.92

3.3.8 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีคุณภาพและผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญไปสร้างแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.3.9 การสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. สร้างแบบสัมภาษณ์ในการวิจัย โดยพิจารณาถึงแนวคิดให้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษา

3. นำแบบสัมภาษณ์ให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง

4. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามภายหลังการทดลองให้ได้เครื่องมือวิจัยที่สมบูรณ์และชัดเจนมากยิ่งขึ้นเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

3.4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พร้อมกับแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์โดยใช้ Google Forms

3.4.3 ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยทำการชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบวัตถุประสงค์ พร้อมทั้งขอความร่วมมือเพื่อให้ได้ผลตามความเป็นจริง

3.4.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบคำถาม เพื่อจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4.5 สัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งเป็นขอคำถามที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 กลุ่มเป้าหมายรวมจำนวน 5 คน

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ตรวจสอบวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยการนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์แบบสอบถามความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ทั้งโดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อบที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล คือ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ที่ต่างกันด้วยการทดสอบค่า t-test อายุ และขนาดสถานศึกษา ที่แตกต่างกันด้วยการทดสอบค่า F-test (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทดสอบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

3.5.4 ส่วนคำถามปลายเปิดผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยวิเคราะห์สรุปประเด็นเนื้อหาที่ผู้ตอบคำถามปลายเปิดแต่ละคนตอบ เพื่อทำการแยกประเด็นคำตอบดังกล่าวให้เป็นหมวดหมู่แล้วอธิบายเป็นความเรียง

3.5.5 ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เนื้อหาผลการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอในรูปแบบการพรรณนา

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาในสถานศึกษาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.6.1.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC: Index of Consistency) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

3.6.1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554)

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

3.6.2.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1) ความถี่ (Frequency)

2) สถิติร้อยละ (Percentage)

3) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

3.6.2.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

1) การทดสอบค่า t-test ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบข้อมูล t-test ทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรที่ศึกษาของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันด้วยการทดสอบค่า t - test (Independent Samples) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 109)

2) การทดสอบค่า F-test (One way ANOVA)

ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบข้อมูล F-test (One - way ANOVA) ทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ใช้สูตรของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

บทที่ 4
การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล วิจัยเรื่อง สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ในการเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

df แทน ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

SS แทน ผลรวมกำลังสอง (Sum of Square)

MS แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Squares)

t แทน สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญตามการแจกแจงแบบ t (t – distribution) ในการทดสอบสมมติฐาน t-test กรณีตัวแปรอิสระมีสองกลุ่ม

F แทน สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญตามการแจกแจงแบบ F (F – distribution)

Sig แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

* แทน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของสถานศึกษา ใช้วิเคราะห์หาร้อยละ และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปตารางบรรยายโดยรวม รายด้าน และรายข้อ ซึ่งประกอบด้วย 4 ดังนี้

1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์
2) การสื่อสารและจูงใจ ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์
3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์
4) การมีวิสัยทัศน์ ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติของครูผู้สอน โดยวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ใช้สถิติ t – test อายุและขนาดของสถานศึกษา ใช้สถิติ F-test (One – Way ANOVA)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์สรุปประเด็นเนื้อหาที่ครูผู้สอนได้ให้ข้อคิดเห็นและเสนอแนะในคำถามปลายเปิด เพื่อทำการแยกประเด็นข้อเสนอแนะ ให้เป็นหมวดหมู่แล้วอธิบายเป็นความเรียงโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ตอนที่ 5 การให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามวิจัยเรื่องสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลวิเคราะห์ปรากฏตามตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 327)	ร้อยละ
อายุ		
1. ต่ำกว่า 30 ปี	108	33.0
2. 30-40 ปี	89	27.2
3. มากกว่า 40 ปี	130	39.8
รวม	**327**	**100**
วุฒิการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	119	36.4
2. สูงกว่าปริญญาตรี	208	63.6
รวม	**327**	**100**
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1. น้อยกว่า 5 ปี	66	20.2
3. มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	261	79.8
รวม	**327**	**100**
ขนาดของสถานศึกษา		
1. ขนาดเล็ก	117	35.8
2. ขนาดกลาง	172	52.6
3. ขนาดใหญ่	38	11.6
รวม	**327**	**100**

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป 261 คน คิดเป็นร้อยละ 79.8 และปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง 172 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6

ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลปรากฏตามตารางที่ 4.2 – 4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติของครูผู้สอนจำแนกโดยภาพรวม

สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.19	0.72	**มาก**	**4**
2) ด้านการสื่อสารและจูงใจ	4.23	0.69	**มาก**	**3**
3) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.30	0.67	**มาก**	**1**
4) ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.23	0.70	**มาก**	**2**
รวมเฉลี่ย	**4.24**	**0.70**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.24, S.D = 0.70) เมื่อพิจารณาเรียงลำดับที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.67) อยู่ในระดับมาก การมีวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.67) อยู่ในระดับมาก การสื่อสารและจูงใจ ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.69) อยู่ในระดับมาก และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.72) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์

สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
การวิเคราะห์และสังเคราะห์				
1. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา แนวทางการป้องกันแก้ไขปัญหาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ตามความต้องการของงานหรือของสถานศึกษา	4.10	0.83	มาก	9
2. ผู้บริหารมีการคิดเป็นขั้น เป็นตอน มองปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม และสามารถรวบรวมงานต่าง ๆ ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	4.30	0.59	มาก	3
3. ผู้บริหารมีการเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	4.17	0.78	มาก	5
4. ผู้บริหารมีแผนงานหรือโครงการที่มีความสอดคล้องสัมพันธ์กันกับนโยบายการพัฒนาองค์กร ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ และมีการระบุตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างชัดเจน	4.30	0.64	มาก	2
5. ผู้บริหารมีการคิดเชิงระบบเพื่อพัฒนางานที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ และหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง	4.17	0.74	มาก	6
6. ผู้บริหารมีการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ ด้วยเทคโนโลยีที่เหมาะสมช่วยในการตัดสินใจดำเนินการอย่างเป็นระบบ	4.24	0.67	มาก	4

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
7. ผู้บริหารมีการคิดเชิงกลยุทธ์ มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย ภาวะคุกคาม และสามารถวางแผนหรือคาดการณ์ความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาในอนาคตได้	4.13	0.67	มาก	8
8. ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้อุปกรณ์ทางเทคโนโลยี Computer ,Laptop ,Smartphone ,Tablet เพื่อช่วยในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล	4.10	0.79	มาก	10
9. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ด้านเนื้อหาและสื่อการสอนที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	4.10	0.70	มาก	11
10. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ด้านสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	4.14	0.76	มาก	7
11. ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ด้านการวัดและประเมินผลที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	4.31	0.78	มาก	1
รวมเฉลี่ย	**4.19**	**0.72**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.3 จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ด้านการวัดและประเมินผลที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ($\overline{X}$ = 4.31, S.D. = 0.78) รองลงมาคือผู้บริหารมีแผนงานหรือโครงการที่มีความสอดคล้องสัมพันธ์กันกับนโยบายการพัฒนาองค์กร ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์และมีการระบุตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.64) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ด้านเนื้อหาและสื่อการสอนที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.70)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการสื่อสารและจูงใจ

สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
การสื่อสารและจูงใจ				
12. ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยีในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ แบบออนไลน์ Internet, Social media, Facebook, Line และ E-mail	4.07	0.57	มาก	8
13. ผู้บริหารสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามอย่างมีความเข้าใจ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร ผ่านระบบออนไลน์	4.13	0.72	มาก	7
14. ผู้บริหารมีทักษะทางภาษา สามารถใช้ภาษาในการสื่อสารผ่านระบบออนไลน์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้ตรงกัน	4.20	0.75	มาก	5
15. ผู้บริหารมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ผ่านระบบออนไลน์ ทั้งการพูด การเขียนและการโต้ตอบ	4.28	0.77	มาก	4
16. ผู้บริหารสามารถกพูดและเขียนในโอกาสต่าง ๆ ผ่านระบบออนไลน์ ได้อย่างสมบูรณ์ ชัดเจน และกระชับ	4.31	0.74	มาก	3
17. ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารผ่านระบบออนไลน์เพื่อสร้างความเข้าใจ ระหว่างบุคคลในกรณีที่มีความขัดแย้งหรือป้องกันความขัดแย้ง	4.17	0.78	มาก	6
18. ผู้บริหารสามารถนำเสนอข้อมูลสารสนเทศผ่านระบบออนไลน์ในด้านแนวคิดหลักวิชาเพื่อพูดโน้มน้าว พูดจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสารในทุกสถานการณ์	4.06	0.73	มาก	9
19. ผู้บริหารสามารถสื่อสารแบบสัญลักษณ์ออนไลน์ อิโมจิคอน สติ๊กเกอร์ไลน์ โดยการใช้เป็นสัญลักษณ์แทนคำพูด	4.44	0.56	มาก	1

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
20. ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการใช้สื่อโซเชียลมีเดียบนโลกออนไลน์	4.41	0.61	มาก	2
รวมเฉลี่ย	**4.23**	**0.70**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.4 จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสามารถสื่อสารแบบสัญลักษณ์ออนไลน์ อิโมจิคอน สติ๊กเกอร์ไลน์ โดยการใช้เป็นสัญลักษณ์แทนคำพูด ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการใช้สื่อโซเชียลมีเดียบนโลกออนไลน์ ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 0.61) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารสามารถนำเสนอข้อมูลสารสนเทศผ่านระบบออนไลน์ในด้านแนวคิดหลักวิชาเพื่อพูดโน้มน้าวพูดจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสารในทุกสถานการณ์ ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร				
21. ผู้บริหารมีความตั้งใจที่จะส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาเพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคลากรที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ อย่างต่อเนื่อง	4.20	0.75	มาก	6
22. ผู้บริหารมีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ สามารถถ่ายทอดทักษะการทำงาน ให้คำปรึกษาและแนะนำในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ได้	4.27	0.73	มาก	5
23. ผู้บริหารมีความสามารถในการช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงบุคลากรทางการศึกษา ในการใช้สื่อการเรียนการสอนแบบออนไลน์	4.17	0.73	มาก	7
24. ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและนักเรียนอยู่เสมอ ในการใช้สื่อการเรียนการสอนแบบออนไลน์	4.41	0.61	มาก	2
25. ผู้บริหารมีการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจในกระบวนการของการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานผ่านระบบออนไลน์ อย่างต่อเนื่อง	4.47	0.62	มาก	1
26. ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ในระดับกลุ่มสถานศึกษาหรือศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.28	0.57	มาก	4
27. ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ในระดับเขตพื้นที่และหรือระดับประเทศ	4.28	0.68	มาก	3
รวมเฉลี่ย	**4.30**	**0.67**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.5 จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจในกระบวนการของการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานผ่านระบบออนไลน์ อย่างต่อเนื่อง ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและนักเรียนอยู่เสมอ ในการใช้สื่อการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 0.61) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงบุคลากรทางการศึกษา ในการใช้สื่อการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกในด้านการมีวิสัยทัศน์

สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
การมีวิสัยทัศน์				
28. ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือ แนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับ และนำไปปฏิบัติ ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	4.20	0.66	มาก	7
29. ผู้บริหารมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	4.26	0.69	มาก	4
30. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยและสร้างสรรค์เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนางาน ให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	4.24	0.67	มาก	5
31. ผู้บริหารมีการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมชัดเจนตามวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือแนวทางการพัฒนางาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการเรียนการสอนออนไลน์	4.47	0.71	มาก	1
32. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการเรียนการสอนออนไลน์	4.37	0.71	มาก	2
33. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการเรียนการสอนออนไลน์	4.33	0.54	มาก	3
34. ผู้บริหารมีการมีการวิเคราะห์ ทบทวน เปิดใจรับและส่งเสริมให้มีการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการทำงาน เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาด ภายใต้สถานการณ์ไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)	4.04	0.75	มาก	10

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	ระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติ			
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
35. ผู้บริหารมีการยอมรับการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนไป รวดเร็วและกะทันหัน ยุคการสื่อสารไร้พรมแดน	4.23	0.72	มาก	6
36. ผู้บริหารมีแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ยุคการสื่อสารไร้พรมแดน	4.07	0.73	มาก	9
37. ผู้บริหารมีการประเมินและปรับปรุงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ทันสมัยตาอการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	4.10	0.79	มาก	8
รวมเฉลี่ย	**4.23**	**0.70**	**มาก**	**-**

จากตารางที่ 4.6 จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมชัดเจนตามวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือแนวทางการพัฒนางาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.71) รองลงมาคือผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.71) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีการมีการวิเคราะห์ ทบทวน เปิดใจรับและส่งเสริมให้มีการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการทำงาน เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดภายใต้สถานการณ์ไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ($\overline{X}$ = 4.04, S.D. = 0.75)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยมีระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน โดยใช้สถิติ t–test และ F-test (One–Way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ 4.7 – 4.12

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้ สถิติ t – test แบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (Independent Samples) หรือสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่แตกกันสองกลุ่ม ผลการเปรียบเทียบดังปรากฏในตารางที่ 4.7 – 4.12

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยจำแนกตามอายุ

(n=327)

สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	อายุ								
	ต่ำกว่า 30 ปี (n=108)			30-40 ปี (n=89)			มากกว่า 40 ปี (n=130)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.62	0.15	มากที่สุด	4.16	0.18	มาก	3.85	0.24	มาก
2. การสื่อสารและการจูงใจ	4.62	0.24	มากที่สุด	4.28	0.28	มาก	3.87	0.25	มาก
3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.59	0.22	มากที่สุด	4.24	0.44	มาก	4.09	0.36	มาก
4. การมีวิสัยทัศน์	4.63	0.17	มากที่สุด	4.16	0.25	มาก	3.95	0.34	มาก
รวม	**4.62**	**0.17**	**มากที่สุด**	**4.21**	**0.68**	**มาก**	**3.92**	**0.35**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ครูผู้สอนที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.62, S.D. = 0.17) ครูผู้สอนที่มีอายุต่ำกว่า 30-40 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.68) ครูผู้สอนที่มีอายุมากว่า40 ปี ขึ้นไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.92, S.D. = 0.35)

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามอายุ

(n=327)

สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์	ระหว่างกลุ่ม	35.498	2	17.749	450.278	.000*
	ภายในกลุ่ม	12.771	324	0.039		
	รวม	**48.269**	**326**			
2. การสื่อสารและจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	34.024	2	17.012	260.044	.000*
	ภายในกลุ่ม	21.196	324	0.065		
	รวม	**55.219**	**326**			
3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	14.972	2	7.486	61.557	.000*
	ภายในกลุ่ม	39.401	324	0.122		
	รวม	**54.372**	**326**			
4. การมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	28.404	2	14.202	192.416	.000*
	ภายในกลุ่ม	23.914	324	0.074		
	รวม	**52.318**	**326**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยจำแนกตามอายุ พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงต้องทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ (Multiple Comparisons) โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe′s) ตามตารางที่ 4.9 – 4.12

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุกับด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์

การวิเคราะห์และสังเคราะห์	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	30-40 ปี	มากกว่า 40 ปี
	$\overline{X}$	**4.62**	**4.16**	**3.85**
1. ต่ำกว่า 30 ปี	4.62	-	.46*	.77*
2. 30-40 ปี	4.16	-.46*	-	.32*
3. มากกว่า 40 ปี	3.85	-.77*	-.32*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุกับด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุกับด้านการสื่อสารจูงใจ

การสื่อสารจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	30-40 ปี	มากกว่า 40 ปี
	$\overline{X}$	**4.62**	**4.28**	**3.87**
1. ต่ำกว่า 30 ปี	4.62	-	.34*	.76*
2. 30-40 ปี	4.28	-.34*	-	.41*
3. มากกว่า 40 ปี	3.87	-.76*	-.41*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุกับด้านการสื่อสารจูงใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุกับด้านการพัฒนาศักยภาพ

การพัฒนาศักยภาพ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	30-40 ปี	มากกว่า 40 ปี
	$\overline{X}$	**4.59**	**4.24**	**4.09**
1. ต่ำกว่า 30 ปี	4.59	-	.35*	.50*
2. 30-40 ปี	4.24	-.35*	-	.15*
3. มากกว่า 40 ปี	4.09	-.50*	-.15*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุกับด้านการพัฒนาศักยภาพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุกับด้านการมีวิสัยทัศน์

การมีวิสัยทัศน์	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 30 ปี	30-40 ปี	มากกว่า 40 ปี
	$\overline{X}$	**4.63**	**4.16**	**3.95**
1. ต่ำกว่า 30 ปี	4.63	-	.47*	.69*
2. 30-40 ปี	4.16	-.47*	-	.21*
3. มากกว่า 40 ปี	3.95	-.69*	-.21*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุกับด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

(n=327)

สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	วุฒิการศึกษา						t	Sig
	ปริญญาตรี (n=119)			สูงกว่าปริญญาตรี (n=208)				
	$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล		
1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.41	0.28	มาก	4.06	0.38	มาก	9.574	.001*
2. การสื่อสารและจูงใจ	4.45	0.32	มาก	4.10	0.40	มาก	8.735	.001*
3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.45	0.42	มาก	4.21	0.38	มาก	6.490	.000*
4. การมีวิสัยทัศน์	4.41	0.29	มาก	4.13	0.42	มาก	6.493	.000*
รวม	**4.43**	**0.25**	**มาก**	**4.12**	**0.35**	**มาก**	**8.489**	**.000***

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

(n=327)

สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	ประสบการณ์ในการทำงาน						t	Sig
	น้อยกว่า 5 ปี (n=66)			มากกว่า 5 ปีขึ้นไป (n=261)				
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล		
1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.64	0.16	มากที่สุด	4.07	0.34	มาก	19.577	.000*
2. การสื่อสารและจูงใจ	4.69	0.23	มากที่สุด	4.11	0.37	มาก	15.872	.000*
3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.67	0.23	มากที่สุด	4.20	0.39	มาก	12.469	.000*
4. การมีวิสัยทัศน์	4.68	0.18	มากที่สุด	4.12	0.36	มาก	18.164	.000*
รวม	**4.67**	**0.10**	**มากที่สุด**	**4.12**	**0.30**	**มาก**	**24.19**	**.000***

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่าทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

(n=327)

สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	ขนาดสถานศึกษา								
	ขนาดเล็ก (n=117)			ขนาดกลาง (n=172)			ขนาดใหญ่ (n=38)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์	4.47	0.29	มาก	4.08	0.33	มาก	3.81	0.29	มาก
2. การสื่อสารและการจูงใจ	4.50	0.35	มาก	4.13	0.37	มาก	3.87	0.26	มาก
3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.48	0.33	มาก	4.22	0.40	มาก	4.07	0.44	มาก
4. การมีวิสัยทัศน์	4.49	0.33	มาก	4.11	0.35	มาก	3.98	0.38	มาก
รวม	**4.48**	**0.28**	**มาก**	**4.13**	**0.30**	**มาก**	**3.92**	**0.28**	**มาก**

จากตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็กโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.28) ครูผู้สอนที่ในสถานศึกษาขนาดกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = 0.03) ครูผู้สอนที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.92, S.D. = 0.28)

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

(n=327)

สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์	ระหว่างกลุ่ม	16.842	2	8.421	86.820	.000*
	ภายในกลุ่ม	31.426	324	0.097		
	รวม	48.269	326			
2. การสื่อสารและจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	15.432	2	7.716	62.836	.000*
	ภายในกลุ่ม	39.787	324	0.123		
	รวม	55.219	326			
3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	6.767	2	3.383	23.028	.000*
	ภายในกลุ่ม	47.605	324	0.147		
	รวม	54.372	326			
4. การมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	12.746	2	6.373	52.180	.000*
	ภายในกลุ่ม	39.572	324	0.122		
	รวม	52.318	326			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยจำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่าทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงต้องทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ (Multiple Comparisons) โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe′s) ตามตารางที่ 4.16 – 4.19

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างขนาดสถานศึกษากับการวิเคราะห์และสังเคราะห์

การวิเคราะห์และสังเคราะห์	ค่าเฉลี่ย	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	$\overline{X}$	**4.47**	**4.08**	**3.81**
1. ขนาดเล็ก	4.47	-	.39*	.66*
2. ขนาดกลาง	4.08	-.39*	-	.27*
3. ขนาดใหญ่	3.81	-.66*	-.27*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างขนาดสถานศึกษากับด้านการมีวิสัยทัศน์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างขนาดสถานศึกษากับด้านการสื่อสารจูงใจ

ด้านการสื่อสารจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	$\overline{X}$	**4.50**	**4.13**	**3.87**
1. ขนาดเล็ก	4.50	-	.37*	.63*
2. ขนาดกลาง	4.13	-.37*	-	.26*
3. ขนาดใหญ่	3.87	-.63*	-.26*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างขนาดสถานศึกษากับด้านการสื่อสารจูงใจมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างขนาดสถานศึกษากับด้านการพัฒนาศักยภาพ

การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ค่าเฉลี่ย	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	$\bar{X}$	**4.48**	**4.22**	**4.07**
1. ขนาดเล็ก	4.48	-	.26*	.41*
2. ขนาดกลาง	4.22	-.26*	-	0.15
3. ขนาดใหญ่	4.07	-.41*	-0.15	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างขนาดสถานศึกษากับด้านการพัฒนาศักยภาพมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างขนาดสถานศึกษากับด้านการมีวิสัยทัศน์

การมีวิสัยทัศน์	ค่าเฉลี่ย	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	$\bar{X}$	**4.49**	**4.11**	**3.98**
1. ขนาดเล็ก	4.49	-	.38*	.51*
2. ขนาดกลาง	4.11	-.38*	-	0.13
3. ขนาดใหญ่	3.98	-.51*	-0.13	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างขนาดสถานศึกษากับด้านการมีวิสัยทัศน์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกคู่

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ผลการวิเคราะห์ปัญหาข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้ตอบแบบสอบถามได้เพิ่มเติมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหา ปรากฏผลดังต่อไปนี้

1) ผู้บริหารต้องรู้จักวิเคราะห์ปัญหาที่พบในปัจจุบัน เรื่องของการศึกษาหรือเรื่องการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์และควรหาแนวทางในการแก้ไขปัญหานั้นๆ อย่างจริงจัง

2) ผู้บริหารต้องสามารถวางแผนหรือคาดการณ์ความสำเร็จของสถานศึกษาได้

3) ผู้บริหารควรมีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการสื่อสารกับคณะครูหรือบุคลากรในโอกาสต่างๆ เช่น การประชุมออนไลน์

4) ผู้บริหารต้องเต็มใจและยินดีที่จะช่วยเหลือบุคลากรในการอบรมต่างๆ หรือแม้กระทั่งส่งเสริมเกี่ยวกับการทำวิทยฐานะของบุคลากรในสถานศึกษา

5) ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในศตวรรษที่ 21

ตอนที่ 5 ผลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย โดยสามารถสรุปรายละเอียดได้ตามประเด็น ดังนี้

1) แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานในด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

1.1 ผู้บริหารต้องทำระบบสารสนเทศที่ดีและมีการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศด้วยเทคโนโลยีที่เหมาะสมช่วยในการตัดสินใจดำเนินการอย่างเป็นระบบ

1.2 ผู้บริหารต้องมีการคิดเชิงกลยุทธ์ มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย สามารถวางแผนหรือคาดการณ์ความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาได้

1.3 ผู้บริหารต้องมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ด้านการวัดและประเมินผลที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

1.4 ผู้บริหารต้องมีทักษะความสามารถในการวิเคราะห์สังเคราะห์จากข้อมูลที่รวบรวมได้ จึงจะสามารถพัฒนาหรือแก้ปัญหางานที่พบได้

2) แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานในด้านการสื่อสารและจูงใจที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

2.1 ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการใช้สื่อโซเชียลมีเดีย

2.2 ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารผ่านระบบออนไลน์ เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลในกรณีที่มีความขัดแย้งหรือป้องกันความขัดแย้ง

2.3 ผู้บริหารต้องนำนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการกำกับติดตาม แนะนำร่วมกัน และแก้ไขปัญหาอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง

2.4 ผู้บริหารสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามอย่างมีความเข้าใจ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสารผ่านระบบออนไลน์

3) แนวทางในการพัฒนาพัฒนาสมรรถนะประจำสานงานในด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

3.1 ผู้บริหารต้องศึกษาข้อมูลบุคลากรรายบุคคลเพื่อทำให้ทราบถึงความรู้ความสามารถ ความถนัด และข้อจำกัดของแต่ละคน นำไปสู่การมอบหมายงานให้เหมาะสม

3.2 ผู้บริหารต้องมีการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจในกระบวนการของการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานผ่านระบบออนไลน์ อย่างต่อเนื่อง

3.3 ผู้บริหารต้องมีการสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ในระดับกลุ่มสถานศึกษาหรือศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4) แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานในด้านการมีวิสัยทัศน์ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

4.1 ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการเรียนการสอนออนไลน์

4.2 ผู้บริหารควรมีการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมชัดเจนตามวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือแนวทางการพัฒนางาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของสถานศึกษา

4.3 ผู้บริหารควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือ แนวทาง การพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับ และนำไปปฏิบัติ ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

4.4 ผู้บริหารต้องให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

ดังบทสัมภาษณ์บ้างตอนเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ดังนี้

“ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ต้องศึกษาข้อมูลบุคลากรและรู้จักบุคลากรเป็นอย่างดี ต้องปลูกฝังความพากเพียรพยายามและตั้งใจทำงานให้ดี มีความอดทน ขยันในการทำงาน ตรงต่อเวลา รับผิดชอบในงานสามารถส่งงานได้ตามกำหนดเวลา ตั้งใจทำงานในหน้าที่และในส่วนของตนให้ดีตามที่ได้รับมอบหมาย แสดงความประสงค์เพื่อพัฒนางานของตนให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป”

(ผู้บริหารสถานศึกษา, สัมภาษณ์, 6 มิถุนายน 2565)

“ ผู้บริหารต้องสามารถบูรณาการความรู้ต่าง ๆ ที่มาใช้ในการสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ มีความคิดวิเคราะห์และเข้าใจเทคโนโลยีใหม่ พร้อมทั้งสามารถใช้เทคโนโลยีส่งเสริมการศึกษาได้หลากหลาย สามารถชี้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงข้อดีข้อเสีย ของการใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารต้องมีมีทักษะการสื่อสารและจูงใจเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาศักยภาพและสร้างผลงานใหม่ๆ ต้องส่งเสริมการเรียนรู้ ให้ผู้สอนกลายเป็นผู้พัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ”

(ศึกษานิเทศก์, สัมภาษณ์, 15 มิถุนายน 2565)

“ การวิสัยทัศน์ในการทำงาน คือการทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้สำเร็จด้วยความละเอียดรอบคอบเอาใจใส่ ตรวจตราความถูกต้องของงาน เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงาน หมั่นติดตามผลงาน และประเมินผลงานของตนเพื่อให้ได้งานที่ดี คิดหาวิธีการใหม่ๆ ในการปรับปรุงงานของตนให้ดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอยู่เสมอ ที่สำคัญอต้องมีการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจในกระบวนการของการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง”

(ครูผู้สอน, สัมภาษณ์, 29 มิถุนายน 2565)

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 3 ประการ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนต่อการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

วิจัยเรื่อง สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 5 ปี ขึ้นไปและผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง

5.1.2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด

ได้ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ 2) ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ 3) ด้านการสื่อสารและจูงใจการที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ 4) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 11 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อที่ (11) ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ด้านการวัดและประเมินผลที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ รองลงมา คือข้อที่ (4) ผู้บริหารมีแผนงานหรือโครงการที่มีความสอดคล้องสัมพันธ์กันกับนโยบายการพัฒนาองค์กร ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ และมีการระบุตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างชัดเจน และข้อที่ (2) ผู้บริหารมีการคิดเป็นขั้น เป็นตอน มองปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุมและสามารถรวบรวมงานต่าง ๆ ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ (9) ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ด้านเนื้อหาและสื่อการสอนที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

2) ด้านการสื่อสารและจูงใจที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 8 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ข้อที่ (8) ผู้บริหารสามารถสื่อสารแบบสัญลักษณ์ออนไลน์ อิโมจิคอน สติ๊กเกอร์ไลน์ โดยการใช้เป็นสัญลักษณ์แทนคำพูด รองลงมา คือข้อที่ (20) ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการใช้สื่อโซเชียลมีเดียบนโลกออนไลน์และข้อที่ (16) ผู้บริหารสามารถพูดและเขียนในโอกาสต่าง ๆ ผ่านระบบออนไลน์ ได้อย่างสมบูรณ์ ชัดเจนและกระชับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือข้อที่ (12) ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยีในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ แบบออนไลน์ Internet, Social media, Facebook, Line และ E-mail

3) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก

ทั้ง 7 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อที่ (25) ผู้บริหารมีการร่วมคิดร่วมทำและร่วมตัดสินใจในกระบวนการของการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานผ่านระบบออนไลน์อย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือข้อที่ (24) ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและนักเรียนอยู่เสมอ ในการใช้สื่อการเรียนการสอนแบบออนไลน์ (27) ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ในระดับเขตพื้นที่และหรือระดับประเทศ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือข้อที่ (23) ผู้บริหารมีความสามารถในการช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงบุคลากรทางการศึกษา ในการใช้สื่อการเรียนการสอนแบบออนไลน์

4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 10 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อที่ (31) ผู้บริหารมีการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมชัดเจนตามวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือแนวทางการพัฒนางานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ รองลงมา คือข้อที่ (32) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการเรียนการสอนออนไลน์และข้อที่ (33) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อที่ (34) ผู้บริหารมีการมีการวิเคราะห์ ทบทวน เปิดใจรับและส่งเสริมให้มีการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการทำงาน เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาด ภายใต้สถานการณ์ไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

5.1.3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ดังนี้

พบว่าครูผู้สอนได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ดังนี้

1) ผู้บริหารต้องรู้จักวิเคราะห์ปัญหาที่พบในปัจจุบัน เรื่องของการศึกษาหรือเรื่องการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์และควรหาแนวทางในการแก้ไขปัญหานั้นๆ อย่างจริงจัง

2) ผู้บริหารต้องสามารถวางแผนหรือคาดการณ์ความสำเร็จของสถานศึกษาได้

3) ผู้บริหารควรมีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการสื่อสารกับคณะครูหรือบุคลากรในโอกาสต่างๆ เช่น การประชุมออนไลน์

4) ผู้บริหารต้องเต็มใจและยินดีที่จะช่วยเหลือบุคลากรในการอบรมต่างๆ หรือแม้กระทั่งส่งเสริมเกี่ยวกับการทำวิทยฐานะของบุคลากรในสถานศึกษา

5) ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในศตวรรษที่ 21

5.1.4 ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 สรุปได้ตามประเด็นดังต่อไปนี้

1) แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะประจำสานงานในด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

1.1 ผู้บริหารต้องทำระบบสารสนเทศที่ดีและมีการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศด้วยเทคโนโลยีที่เหมาะสมช่วยในการตัดสินใจดำเนินการอย่างเป็นระบบ

1.2 ผู้บริหารต้องมีการคิดเชิงกลยุทธ์ มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย สามารถวางแผนหรือคาดการณ์ความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาได้

1.3 ผู้บริหารต้องมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ด้านการวัดและประเมินผลที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

1.4 ผู้บริหารต้องมีทักษะความสามารถในการวิเคราะห์สังเคราะห์จากข้อมูลที่รวบรวมได้ จึงจะสามารถพัฒนาหรือแก้ปัญหางานที่พบได้

2) แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักในด้านการสื่อสารและจูงใจที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

2.1 ผู้บริหารสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามอย่างมีความเข้าใจ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสารผ่านระบบออนไลน์

2.2 ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารผ่านระบบออนไลน์ เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลในกรณีที่มีความขัดแย้งหรือป้องกันความขัดแย้ง

2.3 ผู้บริหารต้องนำนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการกำกับติดตาม แนะนำร่วมกัน และแก้ไขปัญหาอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง

2.4 ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการใช้สื่อโซเชียลมีเดีย

3) แนวทางในการพัฒนาพัฒนาสมรรถนะประจำสานงานในด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

3.1 ผู้บริหารต้องศึกษาข้อมูลบุคลากรรายบุคคลเพื่อทำให้ทราบถึงความรู้ความสามารถ ความถนัด และข้อจำกัดของแต่ละคน นำไปสู่การมอบหมายงานให้เหมาะสม

3.2 ผู้บริหารต้องมีการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจในกระบวนการของการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานผ่านระบบออนไลน์ อย่างต่อเนื่อง

3.3 ผู้บริหารต้องมีการสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ในระดับกลุ่มสถานศึกษาหรือศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4) แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักในด้านการมีวิสัยทัศน์ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

4.1 ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการเรียนการสอนออนไลน์

4.2 ผู้บริหารควรมีการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมชัดเจนตามวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือแนวทางการพัฒนางาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของสถานศึกษา

4.3 ผู้บริหารควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือ แนวทาง การพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับ และนำไปปฏิบัติ ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

4.4 ผู้บริหารต้องให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจเพื่อนำมาอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ได้ตระหนักถึงความสำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้เกิดคุณภาพทางการศึกษา จึงได้ให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการอบรมพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอทั้งรูปแบบปกติและรูปแบบออนไลน์ ตามนโยบายต่างๆ ของสำนักงานเขตพื้นที่และหรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 4 ปี พ.ศ.2561-2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2, 2564, หน้า 10 - 37) จึงอาจทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะการบริหารรวมถึงการปฏิบัติงานที่จะส่งผลสู่การบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษามากยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และการจัดการในสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ โดยมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำในการส่งเสริมพัฒนาให้ครูผู้สอนและบุคลากร

ทางการศึกษา โดยนำเทคโนโลยีมาบูรณาการใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการทำงานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพบริบทและความต้องการของผู้เรียนในปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้ครูผู้สอนและผู้เรียน มีความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยี ใช้เทคโนโลยีได้อย่างเป็นอย่างดีมีความรอบรู้ รู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยี โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549, หน้า 13-21) เพื่อการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์เกิดประโยชน์สูงสุดและสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอมอร จันทะคาม (2564, หน้า 93 - 101) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของครูผู้สอนสอนยุคดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของครูผู้สอนยุคดิจิทัลในสถานศึกษา มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลในการริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้จัดทำใบความรู้ เอกสารมอบหมายการทำงาน การรับ-ส่งงานผ่านไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มสังคมออนไลน์หรือสื่อดิจิทัลรูปแบบอื่นและด้านพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนผู้ปกครอง และชุมชน เช่น การสร้างกิจกรรมผ่านห้องเรียนออนไลน์ อยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการร่วมคิด ร่วมทำและร่วมตัดสินใจในกระบวนการของการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานผ่านระบบออนไลน์อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูผู้สอนและนักเรียนอยู่เสมอในการใช้สื่อการเรียนการสอนแบบออนไลน์ อีกทั้งผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาแก่บุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน สร้างเครือข่าย มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเอง และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากร และที่สำคัญผู้บริหารมีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ สามารถถ่ายทอดทักษะการทำงานให้คำปรึกษาและแนะนำในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนแบบออนไลน์ได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ออซเซลิค และ เฟอร์แมน (Ozcelik and Ferman, 2006, p. 18) กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สิ่งที่ท้าทายขององค์คือการพัฒนาสมรรถนะที่ แตกต่างของบุคคลและความแตกต่างทางวัฒนธรรมการทำงานของแต่ละท้องถิ่นและประเทศ อย่างไรก็ตามหากมีการจัดการที่เหมาะสมสมรรถนะก็จะสามารถสร้างเสริมงานและมีการพัฒนา จนสามารถบรรลุได้ทั้งความต้องการขององค์กร และงานวิจัยของ ภมรวรรณ แป้นทองและอภิชาติ เลนะนันท์ (2561, หน้า 165- 171) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาประจำ

สายงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิผลการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นอภิปรายผลได้ ดังนี้ 1) อายุ อาจเป็นเพราะอายุเป็นปัจจัยสำคัญในการแสดงเหตุผลและอารมณ์ที่มีต่อความคิดเห็นของครูผู้สอน ซึ่งช่วงอายุมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย ย่อมมีความสามารถเข้าใจต่อเทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูล ข่าวสาร รวมถึงการรับรู้ถึงสื่อดิจิทัล ออนไลน์ต่าง ๆ ได้มากน้อยต่างกันตามช่วงอายุ เพราะช่วงอายุที่ผ่านมาจะมีประสบการณ์ในการเรียนรู้แตกต่างกัน จึงเป็นเหตุที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของครูผู้สอน 2) ด้านวุฒิการศึกษา อาจเป็นเพราะวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันองค์ความรู้ที่เป็นเหตุและผลจากการเรียนรู้จากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ระยะเวลาในการเรียนรู้ที่ไม่เท่ากัน ทำให้แนวทางในการดำเนินชีวิตในด้านต่าง ๆ ทั้งการทำงาน การบริหารจัดการ การแก้ไขปัญหาหรือการวางแผนในแง่มุมต่าง ๆ มีความแตกต่างกัน จึงเป็นเหตุที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของครูผู้สอน 3) ประสบการณ์ทำงาน อาจเป็นเพราะครูผู้สอนที่ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า อาจจะได้รับมอบหมายงานจากหัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่ม ส่วนครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานที่มากกว่า อาจได้รับมอบหมายงานและได้ทำงานใกล้ชิดกับรองผู้อำนวยการหรือผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยตรง เช่น มีการประชุมร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การอบรมร่วมกัน การมอบหมายงานหรือภารกิจต่าง ๆ ให้ดำเนินการแทน รวมทั้งมีการรับแนวคิดทางการบริหารจากผู้บริหารโดยตรง จึงเป็นเหตุที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของครูผู้สอน 4) ขนาดสถานศึกษา อาจเป็นเพราะขนาดสถานที่แตกต่างกันมีย่อมมีความพร้อมในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไปแตกต่างกันอย่างชัดเจน เช่น ขนาดสถานศึกษาตั้งแต่ขนาดกลางไปจนถึงขนาดใหญ่ สถานศึกษาบางแห่งจะมีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาตั้งแต่ 1 คน ไปจนถึง 4 คน ขึ้นอยู่กับจำนวนนักเรียนของแต่ละสถานศึกษา ทำให้รูปแบบการบริหารงานหรือการดำเนินงานต่างๆ มีความแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา จึงเป็นเหตุที่ส่งผลต่อความคิดเห็นของครูผู้สอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญ์วรา ผลเจริญ (2561) สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การสอน และวุฒิการศึกษา ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนก

ตามประสบการณ์การสอน และจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมถึงงานวิจัยของ เอมอร จันทะคาม (2564, หน้า 93 - 101) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของครูผู้สอนสอนยุคดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่น่าสนใจโดยเชื่อมโยงกับประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับและนำมาเป็นข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากผลการวิจัยพบว่าควรให้หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนการจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคลากรภายในองค์กรที่เกี่ยวกับสมรรถนะการบริหารหรือทักษะกระบวนการต่าง ๆ แก่ผู้บริหารสถานศึกษา โดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์มาแนะนำแนวทางในการใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ พร้อมทั้งพิจารณากำหนดนโยบายการส่งเสริมการบริหารในสถานศึกษา และการบริหารงานเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2) จากผลการวิจัยพบว่าควรให้หน่วยงานต้นสังกัดจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิคต่าง ๆ ระหว่างผู้บริหารด้วยกัน และผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน โดยเปิดรับความคิดเห็นและสนทนาร่วมกัน เพื่อพัฒนาแก้ไขในสมรรถนะการบริหารในด้านต่างๆ ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งเป็นการพัฒนาผู้บริหารให้มีสมรรถนะที่สูงยิ่งๆ ขึ้นไปและให้มีคุณภาพมาตรฐานมากขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยในแต่ละด้านมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายดังนี้

1) ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ผู้บริหารควรศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ แนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารสถานศึกษา วางแผนและดำเนินการแก้ไขปัญหา หาวิธีการพัฒนางานบริหารอย่างเป็นระบบ

2) ด้านการสื่อสารและจูงใจที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ผู้บริหารควรสร้างทีมงาน เป็นผู้นำทีม ทำงานร่วมกับผู้อื่น ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมงานได้แสดงความคิดเห็น

3) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ผู้บริหารควรให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาแก่บุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน สร้างเครือข่าย มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเอง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากร

4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ผู้บริหารควรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน มุ่งมั่นในการผลิตผลงาน พัฒนาและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์

5.3.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้ที่สนใจทำวิจัยในประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

1) ควรมีการศึกษารูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ การบริหารสถานศึกษายุคใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษาใน ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2) ควรศึกษาเรื่องการนำหลักพุทธธรรมที่ส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหาร

3) ควรศึกษากลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

บรรณานุกรม

1) หนังสือ

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม* (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แผนการจัดการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ.2552 - 2559)*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2554). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติเรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2556). *เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟิค.

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2547). *สมรรถนะ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2555). *สมรรถนะ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. (2545). *การพัฒนาสมรรถนะโดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ.* หนังสือที่ระลึกประจำปี สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ: สถาบันข้าราชการพลเรือ.

คุรุสภา. (2557). *สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพคุรุสภา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.โครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล, สำนักงาน. 2561. คู่มือปฏิบัติการโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล ฉบับที่ 2. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

เจริญ ภูวิจิตร์. (2558). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในอาเซียน*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก Competency กันเถอะ.* กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์.

เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม. (2553). *การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน: สมรรถนะหลัก (Core Comptency)*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

จีระ งอกศิลป์. (2550). *การประเมินสมรรถนะทางการบริหาร คู่มือเตรียมสอบผู้บริหาร.* ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

จีระ งอกศิลป์. (2557). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะความเป็นผู้นาของผู้บริหารโรงเรียน.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จีระ หงส์ลดารมภ์. (2559). *สมรรถนะ: ประเภทของสมรรถนะสำหรับการบริหารในองค์กร.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.

ชัยยนต์ เพาพาน. (2558). *แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ฐนิกานต์ เต่งตระกูล. (2552). *สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: บ้านเมือง.

เทื้อน ทองแก้ว. (2558). *สมรรถนะ*: หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

นิสดารก์ เวชยานนท์. (2553). *Competency Model กับการประยุกต์ใช้ในองค์กรไทย.* กรุงเทพฯ: บริษัท กราฟิโก ซิสเต็มส์ จำกัด.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บวร เทศารินทร์. (2559). *บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.

พระเทวิน เทวินฺโท. (2550). *จริยธรรมศาสตร์ จริยธรรมและคุณธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: รุ่งแสงการพิมพ์.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2559). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 34). กรุงเทพฯ: มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต).

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2547). ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 121 ตอนพิเศษ 79 ก.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2551). *โครงการพัฒนาสมรรถนะของครูตามระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2552). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.

สังเวียน แสนสวัสดิ์. (2559). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ดวงกมล พับลิชชิ่ง.

สภาปฏิรูปแห่งชาติด้านการศึกษา. (2558). *จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิก.

สาคร สุขศรีวงศ์. (2559). *การจัดการจากมุมมองนักบริหาร.* กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.

สาโรช บัวศรี. (2550). *การศึกษาและจริยธรรม*. กรุงเทพฯ: กริดส์ดีไซน์ แอนด์คอมมูนิเคชั่น.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2551). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency*. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเตอร์พริ้นท์ จากัด (มหาชน)

สุนทร โคตรบรรเทา. (2556). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก. (2557). *100 บทพระนิพนธ์สมเด็จพระญาณสังวรสมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก*. กรุงเทพฯ: ธรรมะอินเทรนด์.

สมศักดิ์ เจริญพานิชเสรี. (2558). *ศิลปะการเป็นผู้นำ.* กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2554). *พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา*. ม.ป.ท.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *หลักเกณฑ์และวิธีการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ.* กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.).(2549). กระทรวงศึกษาธิการ. *รวมกฎหมาย กฎ ระเบียบการบริหารงานบุคคล ด้านกฎหมายของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (2548). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: สานักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.).

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. *สมรรถนะและมาตรฐานวิชาชีพการบริหารทรัพยากรบุคคล.* กรุงเทพฯ: พี.เอลีฟวิ่ง. 2548.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). *เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องสมรรถนะของข้าราชการการปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

สำนักงานณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย.* กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.

สำนักมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. (2548). *ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ 2548). (5 กันยายน 2548)*. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 122 ตอนพิเศษ 76 ง. 44 -46.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2547). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). *เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ. 2548*. กรุงเทพฯ: สานักงานฯ.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2551). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). *ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). *คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). *พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2556.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

_____. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

_____. (2551). *รวมกฎหมายสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การค้าของ สกสค.

_____. (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: *คู่มือสมรรถนะหลัก* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บริษัท ประชุมช่าง จากัด.

_____. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู.* กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

_____. (2559). *แนวคิดและทฤษฎีทางการบริหารและการบริหารสถานศึกษา.* กรุงเทพมหานคร: สุวิริยาสาสน์การพิมพ์.

_____. (2559). *สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพคุรุสภา*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

พระไตรปิฎก. *พระอภิธรรมปิฎก เล่ม ๑ ธรรมสังคณีปกรณ์.* บันทึก 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2559 พระไตรปิฎกฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

_____. (2560). *สมรรถนะของผู้บริหารการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

Arnauld de Nadaillac. (2013). *Core Competencies as Professional*. Boston: Mcber.

Byham & Moyer. (2006). *Organizing genius: the secret of creative collaboration*. e-Book: WarrenBennis, Patricia Ward Biederman: Amazon.co.uk: Kindle Store.

Clark. (2009). *The Competency: Organizational behavior*. Upper Saddle River, N.J.: Pearson Education International.

Daft. (2005). *The Competency Management*: Talent person. Boston: Alex Fredkin.

Lindgren, S. D. & Schultz, H. (2004). *IMC the next generation: Five steps for delivering valueand measuring financial returns using marketing communication*. Boston, MA: McGraw-Hill.

Schoonover, S. (2010). *Competencies : What are they? 1999.* London: Red Books.

2) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์

กมลพัชร หินแก้ว. (2555). *สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2.* ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

กรกต ขาวสะอาด. (2559). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1.* วิทยานิพนธ์ครุ-ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

กัญญ์วรา ผลเจริญ. (2561). *สมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์หาบัณฑิต, สาขาการบริหาร-การศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จันทิมา เหลี่ยมวงศ์. (2558). *สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.* วิทยานิพนธ์ปริญญา-มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล. (2560). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา.* วิทยานิพนธ์, ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ชัยพงษ์ กองสมบัติ. (2558). *รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานแนวใหม่.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณัฐพร ภูทองเงิน. *(2555). การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ดารารัตน์ จันทร์กาย. (2559). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาอุตรดิตถ์ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2558 - 2567)*. วิทยานิพนธ์การศึกษา, มหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

ทวีภรณ์ วรชิน. (2559). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, การบริหารจัดการการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ทิพยาพัศ คลังแสง. (2556). *การศึกษาพฤติกรรมตามหลักพรหมวิหารธรรม 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทิพวัลย์ อ่างคำ. (2561). *สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษาและผู้นำทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.

นภารัตน์ หอเจริญ. (2559). *สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เบญจพร วาทีกานท์. (2559). *แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ปาริฉัตร ช่อชิต. (2559). *สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ภาควิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พระมหาสยาม ปภสฺสโร (คล้ายสาย). (2559). *ศึกษาการพัฒนาการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรม 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนการศึกษาในเขตจังหวัดอ่างทองและจังหวัดนครศรีอยุธยา.* วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พิชชาวดี ฤๅชา. (2555). *สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอนิคมพัฒนา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.* ปริญญานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิมพ์ชนก ตัณฑะเตมีย์. (2559). *คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ไพวรรณ สุขสำราญ. (2560). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดกลางในกลุ่มเครือข่าย 23 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร.* สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภมรวรรณ แป้นทองและอภิชาติ เลนะนันท์. (2561). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต*. วิทยานิพนธ์, ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

ภิชาพัชญ์ โหนา. (2562). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0* วิทยานิพนธ์นี้ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

วีณา คำคุ้ม. (2561). *พฤติกรรมการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 ในจังหวัดพังงา*. สารานิพนธ์, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

วีระศักดิ์ พัทบุรี. (2558). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารความขัดแย้งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ศรีนภา ฉิมเฉย. (2558). *สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศิริศักดิ์ พระศรี, กฤตยากร ลดาวัลย์ และวิมลพร สุวรรณแสนเทวี. (2564). *สมรรถนะการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สายทอง ไตรยะวิภาค. (2558). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาวารคาม เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, การบริหารจัดการการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน. (2559*). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยการอาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สุทธิเทพ ช่อปทุมศิริกุล. (2559). *สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณบัตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

สุทฤศยา สุขสำราญ. (2561). *สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายการจัดการ ศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง สู่ศตวรรษที่ 21*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สุธันยชนก ทรัพย์ย้อย. (2558). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

หอมหวน แสนเวียงจันทร์. (2559). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคลอำเภอกบินทร์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อาราฟัด หัดหนิ. (2562). *สมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

อับดุลการี สาเมาะ. (2554). *สมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 1*. สารนิพนธ์, ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อรศิริ มานะกล้า. 2559. *ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์, ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

อุทัย ภักดีประยูรวงศ์. (2556). *สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20*. ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร, การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อุทิศ การเพียร. (2558). *การบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในทัศนะของบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เอมอร จันทะคาม. (2564). *สมรรถนะหลักของครูผู้สอนยุคดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

Noble-Nano O. Ana Belen. (2008). Competencies of Information Technology Education Program in Region1. *Implementation to Quality Education.* Dissertation, Saint Louis University Bonifacio St., Baguio City.

3) บทความในวารสาร

กัญญ์ณพัชร์ เพิ่มพูล, ประภาศ ปานเจี้ยง, และ ยรรยงคชรัตน์. (2561). สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ภาคใต้. *การประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 9.* สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ชญากาณฑ์ สังฆธรรม. (2558). พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาอำเภอบ้านนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. *วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 3*(3), 1-3.

ชัยยนต์ เพาพาน. (2558). แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์. *วารสารบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, *12*(1), 1-9.

ฎากร นามแก้ว, ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี และสุเทพ เมยไธสง. (2564). การบริหารความขัดแย้งของบุคลากรโดยการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. *วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 1*(1), 8-10.

นภารัตน์ หอเจริญ. (2559). สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.*วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, *8*(2), 2-4.

นวรัตน์ ไวชมภู. (2560). วิถีครองคน พรหมวิหาร 4 สำหรับผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, *4*(1), 105-113.

เนื้อทิพย์ จันทร์ปุย และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2563). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, *6*(1), 27-38.

ปกเกศ จุลสุคนธ์. (2562). ผลการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อพัฒนาทักษะการสืบค้นสารสนเทศสำหรับนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 13*(1), 161-162.

พระครูวิจิตรสาธุรส และคณะ. (2560). การใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มโรงเรียนการกุศล จังหวัดสงขลา. *วารสารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, *4*(1), 1-15.

พระมหาสุพจน์ สุเมโธ (พานทอง). (2558). พรหมวิหาร 4: แนวคิดเชิงบูรณาการในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา. *วารสารศิลปกรรมศาสตร์วิชาการ วิจัยและงานสร้างสรรค์มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*, (2), 2.

พิทูล ไชยศิร. (2560). สมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนบรบือวิทยาคาร. *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 8*.

ภคินี มีวารา. (2559). สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา. *วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์*, *5*(3), 62-76.

มยุวรรณ์ มาตรบรรเทา. (2559). การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานบุคคล ศูนย์พัฒนาเด็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารวิชาการ-ธรรมทรรศน์*, *16*(3), 166-176.

มานะ ครุธาโรจน์. (2563). กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุคการศึกษา 4.0. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ วารสารวิชาการของวัดวังตะวันตก อำเภอเมืองจังหวัดนครศรีธรรมราช*, *5*(9), 352-368.

วิทยา วาโย, อภิรดี เจริญนุกูล, ฉัตรสุดา กานกายันต์และจรรยา คนใหญ่. (2563). การเรียนการสอนแบบออนไลน์ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 : แนวคิดและการประยุกต์ใช้จัดการเรียนการสอน. *วารสารศูนย์อนามัยที่ 9*. *14*(34), 295-296

วิชิต แสงสว่าง. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. *วารสารมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, *14*(1), 218-231.

วิมลพร สุวรรณแสนทวี, พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์ และแสงดาว คงนาวัง. (2563) ปัจจัยโครงสร้างเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดขอนแก่น. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*. *4*(1), 50-53

วิมลรัตน์ ศรีสำอางค์. (2558). สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครพนม. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*, *5*(2), 80-89.

สุรีพร โพธิ์ภักดี. (2558). สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12. *วารสารเทคโนโลยีภาคใต้ วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้*, *8*(1), 47-54.

สิริพร อินทสนธิ์. (2563). โควิด - 19 : กับการเรียนการสอนออนไลน์ กรณีศึกษา รายวิชาการเขียนโปรแกรมเว็บ (COVID -19 and Online Teaching case study : Web Programming Course). *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา*, *22*(2), 203-212.

อัศชาติ อาศิรกานต์ และจิรวัฒน์ วรุณโรจน์. (2561). การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น. *การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 5. วารสารมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*, 210-217.

Aliwardi Aliwardi, Mawardi Effendi & Ridwan Ridwan. (2021). Teacher Perception Hypotheses Test Results About Competency Of Student Learning Management And Self. *International journal of progressive sciences and technologies*, *24*(2), 487-490.

Ayfer kocabas & Deniz Gokce Erbil. (2017). A Scale Development for Teacher Competencies on Cooperative Learning Method. *Universal Journal of Educational Research*, *5*(3), 316-324.

Chowdhury, Subir. (2012). Organization 21C: Someday All Organizations Will Lead This Way. *New Jersey Prentice Hall*, *4*(4), 313.

Kennedy and Dresser. (2015). The Competency Management: Creating a Competency-based Work place. *San Francisco Berrett-Koehler Publishers*, Inc.

Lindgren, S. D., & Schultz, H. (2004). IMC the next generation: Five steps for delivering valueand measuring financial returns using marketing communication. *Boston MA: McGraw-Hill*. *2*(2), 22-24.

Lindgren, Henfridsson and Schultze. (2014).The Functional Competency. New York*: Routledge. 45.*

Lorico DS. Lapitan, Jr.,Cristina E. Tiangco, Divine Angela G. Sumalinog, Noel S. Sabarillo& Joey Mark Diaz. (2021). An effective blended online teaching and learning strategy during the COVID-19 pandemic. *Education for Chemical Engineers, 3*(5), 116-131.

Lubna Salamat, Gulzar Ahmad & Mohammad Iftikhar Bakhtand Imran Latif Saifi. (2020). EFFECTS OF E-LEARNING ON STUDENTS' ACADEMIC LEARNING AT UNIVERSITY LEVEL. Asian Innovative Journal of Social Sciences & Humanities, *2*(2), 2-9.

Marmon. (2002). Human resources in organizations. London: *Pearson Education*.

McLean. (2015). The Competency Management: A Competency – Based Approach. Brookfield: Feb.

Owens. (2015). The Competency: Organizational Behavior in Education. Boston MA: *Allyn and Bacon*.

Ozcelik, G. & M. Ferman. (2006). Competency approach to human resource - management. *Thousand Oaks*: March.

Robbins & Coulter. (2007). Organization Theory: Structure, Design, and Applications. New Jersey: *Prentice - Hall.*

Siti Noor Ismail. (2018). Instructional Leadership and Teachers' Functional Competency across the 21st Century Learning. *International Journal of Instruction*, *11*(3), 135-152.

4) เอกสารสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

กัญญ์ณพัชร์ เพิ่มพูน. (2560). สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนจุฬาภรณ์ราชวิทยาลัย ภาคใต้. สืบค้นเมื่อ 22 พฤศจิกายน 2563, จาก http://www.hu.ac.th/conference/proceedings/data5).pdf

เจตน์สุดา ทศานนท์. (2559). ภาวะผู้นาและการเป็นนักบริหารมืออาชีพ. สืบค้นเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2564, จาก http://gotoknow.org/file/yong_handsome/todsom.doc.

เทื้อน ทองแก้ว. (2560). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา. สืบค้นเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2564, จาก http://www.opm.gov/ses/defind.html.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. (2565). ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาประจำปีการศึกษา 2564. ร้อยเอ็ด: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 มกราคม 2565, จาก www.ret2.go.th

เอกชัย มดแสง. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. สืบค้นเมื่อ 29 มกราคม 2564, จาก http://ojs.mbu.ac.th/index.php/ edj/article/view/325/392.pd

_____. (2550). การบริหารสถานศึกษาสมรรถนะของบุคลากร. สืบค้นเมื่อ 8 กุมภาพันธ 2564, จาก http:/www.ocsc.go.th/ocs/ th/uploads/file/hr_scorecard/hrsc_champ 51/ hrcham51-8summaryl

_____. (2556). มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร. สืบค้นเมื่อ 9 กุมภาพันธ์ 2564, จาก http//www.skp.or.th/ksp2019/content/view.php?midA136&did=255&tid=3&pidada

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

1) พระครูชัยรัตนากร, ดร.

- ตำแหน่ง อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
- วุฒิการศึกษา (ปร.ด.) การบริหารการศึกษา

2) รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง

- ตำแหน่ง อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
- วุฒิการศึกษา (ปร.ด.) การบริหารการศึกษา

3) นางวราภรณ์ มูลมณี

- ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
- วุฒิการศึกษา (กศ.ม.) เทคโนโลยีทางการศึกษา

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๐๘๕ **วันที่** ๑๑ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เรียน พระครูชัยรัตนากร, ดร.

ด้วย นายณัฐวุฒิ โมธรัตน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ SCHOOL ADMINISTRATOR'S ESSENTIAL COMPETENCIES ONLINE LEARNING UNDER THE ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERRVICE AREA OFFICE 2" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายังท่านได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๔๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๙๓๗/ว ๐๐๘๕ **วันที่** ๑๑ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เจริญพร รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง

ด้วย นายณัฐวุฒิ โมฆรัตน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ SCHOOL ADMINISTRATOR'S ESSENTIAL COMPETENCIES ONLINE LEARNING UNDER THE ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERRVICE AREA OFFICE 2" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้โปรดความอนุเคราะห์ ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ผศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๔๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๑๗/ว ๐๖๗๔

๑๑ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เจริญพร นางวราภรณ์ มูลมณี

ด้วย นายณัฐวุฒิ ไมยรัตน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ SCHOOL ADMINISTRATOR'S ESSENTIAL COMPETENCIES ONLINE LEARNING UNDER THE ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERRVICE AREA OFFICE 2" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

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

ยินดีรับเป็นผู้เชี่ยวชาญ

(วราภรณ์ มูลมณี)

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๔๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙-๘๑๘๙-๔๐๗๒

ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

1) นายมานิตย์ ซาชิโย

- ตำแหน่ง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลเมืองอาจสามารถ
- วุฒิการศึกษา (ปร.ด.) การบริหารการศึกษา

2) นายสุพล สิงห์สถิตย์

- ตำแหน่ง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหัวโทนมิตรภาพที่ 165ฯ
- วุฒิการศึกษา (กศ.ม.) การบริหารการศึกษา

3) นายคมสันต์ เลิศพันธ์

- ตำแหน่ง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนไตรราษฎร์คุรุสามัคคี
- วุฒิการศึกษา (กศ.ม.) การบริหารการศึกษา

4) นางสาวสุกัญญา ศรีนนท์

- ตำแหน่ง ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
- วุฒิการศึกษา (กศ.ม.) เทคโนโลยีและการสื่อสารการศึกษา

5) นางสาวมัลลิกา นาศพัฒน์

- ตำแหน่ง ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านท่าลาดวารีวิทยา
- วุฒิการศึกษา (กษ.ม.) หลักสูตรและการสอน

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลสะอาด
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๔๑๗/ว ๐๑๖

พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นายมานิตย์ ขาชิโย

ด้วย นายณัฐวุฒิ โมฆรัตน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ SCHOOL ADMINISTRATOR'S ESSENTIAL COMPETENCIES ONLINE LEARNING UNDER THE ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERRVICE AREA OFFICE 2" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

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

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๓๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๓๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๓
นักศึกษา ๐๙-๘๑๘๙-๔๐๗๒

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

ที่ อว ๗๙๓๗/ว ๐๖๘

พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นายสุพล สิงห์สลิตย์

ด้วย นายณัฐวุฒิ โมฆวัตน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ SCHOOL ADMINISTRATOR'S ESSENTIAL COMPETENCIES ONLINE LEARNING UNDER THE ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERRVICE AREA OFFICE 2" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

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

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙-๘๑๘๙-๔๐๗๒

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ที่ อว ๗๘๑๗/ว

พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นายคมสันต์ เลิศพันธ์

ด้วย นายณัฐวุฒิ ไมยวัตน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๗๕๐๔๓๑๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ SCHOOL ADMINISTRATOR'S ESSENTIAL COMPETENCIES ONLINE LEARNING UNDER THE ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERRVICE AREA OFFICE 2" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่าน ให้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

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

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๐๕ ต่อ ๑๒๕, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙-๘๑๘๕-๔๐๗๒

ทราบ
ขอนัดทดลองใช้เครื่องมือ
(Try-out)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ที่ อว ๗๙๓๗/ว

๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นางสาวสุกัญญา ศรีนนท์

ด้วย นายณัฐวุฒิ โมธรัตน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ SCHOOL ADMINISTRATOR'S ESSENTIAL COMPETENCIES ONLINE LEARNING UNDER THE ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERRVICE AREA OFFICE 2" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

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

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙ ๘๑๘๙ ๔๐๗๒

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

ที่ อว ๗๘๑๓/ว ๐๖๖๑

พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

เจริญพร นางสาวมัลลิกา นาคพัฒน์

ด้วย นายณัฐวุฒิ โมฆรัตน์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๒๐๗๔๐๔๓๑๐๐๙ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง "สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ SCHOOL ADMINISTRATOR'S ESSENTIAL COMPETENCIES ONLINE LEARNING UNDER THE ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERRVICE AREA OFFICE 2" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

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

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางวัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา ๐๙-๘๑๘๙-๔๐๗๒

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ ๐๔๑๒๒ /ว ๑๕๓๘

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒
เลขที่ ๑๒๓ หมู่ที่ ๒ ต.ดอกไม้ อ.สุวรรณภูมิ
จ.ร้อยเอ็ด ๔๕๑๓๐

๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน ทุกโรงเรียนในสังกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย หนังสือมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ที่ อว ๗๙๓๗/๐๒๖๗ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕ / QR-CODE แบบสอบถาม

ด้วย นายณัฐวุติ โมชรัตน์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒" ได้ขอความอนุเคราะห์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ขอความร่วมมือโรงเรียนในสังกัด ให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษา จึงแจ้งให้โรงเรียนในสังกัด ให้ข้อมูลงานวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายวุฒิกร พรมราช)
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยาราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

มหามกุฏราชวิทยาลัย

กลุ่มอำนวยการ
โทร. ๐๔๓ – ๖๒๔๐๔๕๑
โทรสาร. ๐๔๓ – ๖๒๔๐๔๕๒

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ กลุ่มอำนวยการ โทร ๐๔๓-๖๒๔๙๕๑

ที่ ศธ ๐๔๓๒๒/๙๖ **วันที่** ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ประชาสัมพันธ์เก็บรวบรวมข้อมูลและขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

ด้วย นายณัฐวุติ โมฆรัตน์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒"

ในการนี้ นายณัฐวุติ โมฆรัตน์ จึงขอความอนุเคราะห์ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ให้โรงเรียนในสังกัดให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ เห็นควรแจ้งโรงเรียนในสังกัดให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย ตอบแบบสำรวจดังกล่าว รายละเอียดดังเอกสารที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายวรานนท์ คงเพชร)
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

ความเห็นของหัวหน้ากลุ่มงาน ..... ความเห็นของ รอง ผอ. สพป.รอ ๒ .....

ความเห็นของ ผอ.กลุ่มอำนวยการ .....

(นายจิรยุทธ เจริญวัฒนาวณิชย์)

คำสั่งผู้บังคับบัญชา .....

(นายชัยกิจ พรมราช)
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2



ที่ ศธ ๐๔๑๒๒.๐๓๘/๑๕๔

โรงเรียนบัวสูงบัวเงินวิทยา
หมู่ที่ ๘ บ้านบัวเงิน ต.กกกุง
อ.เมืองสรวง จ.ร้อยเอ็ด ๔๕๒๒๐

๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ประชาสัมพันธ์เก็บรวบรวมข้อมูลและขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒
อ้างถึง หนังสือ ม.มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ที่ อว๓๔๑๗/๐๒๖๘ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕
สิ่งที่ส่งมาด้วย QR Code แบบสอบถามออนไลน์สำหรับการวิจัย จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นายณัฐวุฒิ โมฆรัตน์ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับการอนุมัติการทำวิทยานิพนธ์ จากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด เรื่อง "สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒" โดยมีกลุ่มเป้าหมายโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ ทุกโรงเรียน

ในการนี้ โรงเรียนบัวสูงบัวเงินวิทยา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ นายณัฐวุฒิ โมฆรัตน์ ปฏิบัติหน้าที่ใคร่ขอความอนุเคราะห์ประชาสัมพันธ์เก็บรวบรวมข้อมูลและขอความร่วมมือตอบแบบสอบถามการการวิจัย โดยตอบแบบสอบถามในแบบสอบถามออนไลน์สำหรับการวิจัยตามเอกสารที่ได้แนบ QR Code มาพร้อมหนังสือนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายสถิตย์ สุริยวัฒนานนท์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบัวสูงบัวเงินวิทยา

โรงเรียนบัวสูงบัวเงินวิทยา
หมู่ที่ ๘ บ้านบัวเงิน ต.กกกุง อ.เมืองสรวง จ.ร้อยเอ็ด ๔๕๒๒๐
โทรศัพท์/โทรสาร. ๐๙๘-๑๘๙-๔๐๗๒
อีเมล์ : bwschool@hotmail.com

ภาคผนวก ฉ
เครื่องมือเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุน การจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษางานวิจัยสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน

   ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดสถานศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

   ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน แบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แบบสอบถามมี 4 สมรรถนะย่อย ดังนี้ 1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4) การมีวิสัยทัศน์ ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ที่มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านเนื้อหาและสื่อการสอน 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านระบบสารสนเทศและการสื่อสาร 4) ด้านสภาพแวดล้อม 5) ด้านการวัดและประเมินผล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

   ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับข้อเสนอการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอน แบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยใช้คำถามแบบปลายเปิด (Open Ended)
3. แบบสอบถามฉบับนี้ ใช้สำหรับเก็บข้อมูลตามทัศนะของท่าน โดยผู้ศึกษาจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อให้ได้สนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

4. กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้ศึกษาจะเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับ และนำเสนอเป็นภาพรวมเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อสถานภาพใด ๆ ของท่านแต่อย่างใดจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ได้กรุณาตอบแบบสอบถามชุดนี้ให้ครบถ้วน

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ณัฐวุฒิ โมฆรัตน์
หลักสูตรศึกษาศาสตมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. อายุ
   - ☐ ต่ำกว่า 30 ปี
   - ☐ 30-40 ปี
   - ☐ มากกว่า 40 ปี

2. วุฒิการศึกษา
   - ☐ ปริญญาตรี
   - ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ในการทำงาน
   - ☐ น้อยกว่า 5 ปี
   - ☐ มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป

4. ขนาดของสถานศึกษา
   - ☐ ขนาดเล็ก
   - ☐ ขนาดกลาง
   - ☐ ขนาดใหญ่

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่อง ✓ หมายลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารนาดังนี้

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

ข้อ	สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์						
1.	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา แนวทางการป้องกันแก้ไขปัญหาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ตามความต้องการของงานหรือของสถานศึกษา					
2.	ผู้บริหารมีการคิดเป็นขั้น เป็นตอน มองปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม และสามารถรวบรวมงานต่าง ๆ ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์					
3.	ผู้บริหารมีการเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์					
4.	ผู้บริหารมีแผนงานหรือโครงการที่มีความสอดคล้องสัมพันธ์กันกับนโยบายการพัฒนาองค์กร ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ และมีการระบุตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างชัดเจน					

ข้อ	สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5.	ผู้บริหารมีการคิดเชิงระบบเพื่อพัฒนางานที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ และหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง					
6.	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ ด้วยเทคโนโลยีที่เหมาะสมช่วยในการตัดสินใจดำเนินการอย่างเป็นระบบ					
7.	ผู้บริหารมีการคิดเชิงกลยุทธ์ มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย ภาวะคุกคาม และสามารถวางแผนหรือคาดการณ์ความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาในอนาคตได้					
8.	ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้อุปกรณ์ทางเทคโนโลยี Computer ,Laptop ,Smartphone ,Tablet เพื่อช่วยในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล					
9.	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ด้านเนื้อหาและสื่อการสอนที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์					
10.	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ด้านสภาพแวดล้อม ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์					
11.	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ด้านการวัดและประเมินผลที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์					

ข้อ	สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2) การสื่อสารและการจูงใจ						
12.	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยีในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ แบบออนไลน์ Internet, Social media, Facebook, Line และ E-mail					
13.	ผู้บริหารสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามอย่างมีความเข้าใจ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร ผ่านระบบออนไลน์					
14.	ผู้บริหารมีทักษะทางภาษา สามารถใช้ภาษาในการสื่อสารผ่านระบบออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้ตรงกัน					
15.	ผู้บริหารมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ผ่านระบบออนไลน์ ทั้งการพูด การเขียนและการโต้ตอบ					
16.	ผู้บริหารสามารถกพูดและเขียนในโอกาสต่าง ๆ ผ่านระบบออนไลน์ ได้อย่างสมบูรณ์ ชัดเจน และกระชับ					
17.	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารผ่านระบบออนไลน์ เพื่อสร้างความเข้าใจ ระหว่างบุคคลในกรณีที่มีความขัดแย้งหรือป้องกันความขัดแย้ง					
18.	ผู้บริหารสามารถนำเสนอข้อมูลสารสนเทศผ่านระบบออนไลน์ในด้านแนวคิดหลักวิชาเพื่อพูดโน้มน้าว พูดจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสารในทุกสถานการณ์					
19.	ผู้บริหารสามารถสื่อสารแบบสัญลักษณ์ออนไลน์ อิโมจิคอน สติ๊กเกอร์ไลน์ โดยการใช้เป็นสัญลักษณ์แทนคำพูด					
20.	ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการใช้สื่อโซเชียลมีเดียบนโลกออนไลน์					

ข้อ	สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร						
21.	ผู้บริหารมีความตั้งใจที่จะส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาเพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคลากรที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ อย่างต่อเนื่อง					
22.	ผู้บริหารมีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพสามารถถ่ายทอดทักษะการทำงาน ให้คำปรึกษาและแนะนำในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ได้					
23.	ผู้บริหารมีความสามารถในการช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงบุคลากรทางการศึกษา ในการใช้สื่อการเรียนการสอนแบบออนไลน์					
24.	ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและนักเรียนอยู่เสมอ ในการใช้สื่อการเรียนการสอนแบบออนไลน์					
25.	ผู้บริหารมีการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจในกระบวนการของการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานผ่านระบบออนไลน์ อย่างต่อเนื่อง					
26.	ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ในระดับกลุ่มสถานศึกษาหรือศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
27.	ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ในระดับเขตพื้นที่และหรือระดับประเทศ					

ข้อ	สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4) การมีวิสัยทัศน์						
28.	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทาง การพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับ และนำไปปฏิบัติ ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์					
29.	ผู้บริหารมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์					
30.	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยและสร้างสรรค์เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนางาน ให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์					
31.	ผู้บริหารมีการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมชัดเจนตามวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือแนวทางการพัฒนางาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการเรียนการสอนออนไลน์					
32.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการเรียนการสอนออนไลน์					
33.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการเรียนการสอนออนไลน์					
34.	ผู้บริหารมีการมีการวิเคราะห์ ทบทวน เปิดใจรับและส่งเสริมให้มีการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการทำงานเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ภายใต้สถานการณ์					

ข้อ	สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	การแพร่ระบาด ภายใต้สถานการณ์ ไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)					
35.	ผู้บริหารมีการยอมรับการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนไป รวดเร็วและกะทันหัน ยุคการสื่อสารไร้พรมแดน					
36.	ผู้บริหารมีแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ยุคการสื่อสารไร้พรมแดน					
37.	ผู้บริหารมีการประเมินและปรับปรุงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ทันสมัยตาอการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์					

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยใช้คำถามแบบปลายเปิด (Open Ended)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือเป็นอย่างดียิ่ง

นายณัฐวุฒิ โมฆรัตน์

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้สำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู หรือบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษางานวิจัยสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
3. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

   ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

   ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย

   1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์
   2. การสื่อสารและจูงใจที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์
   3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์
   4. การมีวิสัยทัศน์ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

   ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ณัฐวุฒิ โมฆรัตน์
หลักสูตรศึกษาศาสตมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

.....

ตำแหน่ง

.....

ประวัติการศึกษา

.....

ประสบการณ์ทางการทำงาน

.....

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ สถานศึกษา/หน่วยงาน

.....

สถานศึกษา/หน่วยงานทางการศึกษา

.....

ขนาดสถานศึกษา

.....

จำนวนนักเรียน

.....

จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

.....

รางวัลหรือผลงานเด่นที่ได้รับ

.....

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์

.....

เริ่มการสัมภาษณ์ เวลา .....น. จบการสัมภาษณ์ เวลา ..... น.

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีแนวประเด็นคำถามดังนี้

1. ผู้บริหารมีแนวทางการพัฒนาสมรรถะประจำสายงาน ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. ผู้บริหารมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการสื่อสารและการจูงใจ สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. ผู้บริหารมีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

4. ผู้บริหารมีแนวทางการพัฒนาสมรรถะประจำสายงานด้านการมีวิสัยทัศน์ สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือเป็นอย่างดียิ่ง

นายณัฐวุฒิ โมฆรัตน์



ภาคผนวก ช
ค่าดัชนีความสอดคล้องแบบสอบถาม (IOC) ของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
(Index of Item – Objective Congruence)

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องแบบสอบถาม (IOC) ของเครื่องมือวิจัย
(Index of Item – Objective Congruence)

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2”

(SCHOOL ADMINISTRATOR’S ESSENTIAL COMPETENCIES ONLINE LEARNING UNDER THE ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)

.....

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

1) พระครูชัยรัตนากร, ดร.

- ตำแหน่ง อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
- วุฒิการศึกษา (ปร.ด.) การบริหารการศึกษา

2) รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง

- ตำแหน่ง อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
- วุฒิการศึกษา (ปร.ด.) การบริหารการศึกษา

3) นางวราภรณ์ มูลมณี

- ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
- วุฒิการศึกษา (กศ.บ.) เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา

เกณฑ์การประเมิน

ขอให้ท่านโปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามว่าเนื้อหาสาระของแต่ละข้อคำถามสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม (ตัวบ่งชี้) กับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์เฉพาะและวัตถุประสงค์การวิจัย ตามเกณฑ์ประเมิน แล้วโปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ตามเกณฑ์ประเมินดังนี้

คะแนน +1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะการวิจัย

คะแนน 0 หมายถึง ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะการวิจัย

คะแนน -1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น วัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะการวิจัย

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ข้อ	สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC	เทียบกับเกณฑ์
		1	2	3			
1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์							
1.	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา แนวทางการป้องกันแก้ไขปัญหาที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ตามความต้องการของงานหรือของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารมีการคิดเป็นขั้น เป็นตอน มองปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม และสามารถรวบรวมงานต่าง ๆ ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารมีการเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC	เทียบกับเกณฑ์
		1	2	3			
4.	ผู้บริหารมีแผนงานหรือโครงการที่มีความสอดคล้องสัมพันธ์กันกับนโยบายการพัฒนาองค์กร ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ และมีการระบุตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารมีการคิดเชิงระบบเพื่อพัฒนางานที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ และหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ ด้วยเทคโนโลยีที่เหมาะสมช่วยในการตัดสินใจดำเนินการอย่างเป็นระบบ	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารมีการคิดเชิงกลยุทธ์ มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย ภาวะคุกคาม และสามารถวางแผนหรือคาดการณ์ความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ของสถานศึกษาในอนาคตได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้อุปกรณ์ทางเทคโนโลยี Computer ,Laptop ,Smartphone ,Tablet เพื่อช่วยในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9.	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ด้านเนื้อหาและสื่อการสอนที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ	สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC	เทียบกับเกณฑ์
		1	2	3			
10.	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ด้านสภาพแวดล้อม ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
11.	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ด้านการวัดและประเมินผลที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2) การสื่อสารและการจูงใจ							
12.	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยีในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ แบบออนไลน์ Internet, Social media, Facebook, Line และ E-mail	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามอย่างมีความเข้าใจ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร ผ่านระบบออนไลน์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารมีทักษะทางภาษา สามารถใช้ภาษาในการสื่อสารผ่านระบบออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้ตรงกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15.	ผู้บริหารมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ผ่านระบบออนไลน์ ทั้งการพูด การเขียนและการโต้ตอบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16.	ผู้บริหารสามารถพูดและเขียนในโอกาสต่าง ๆ ผ่านระบบออนไลน์ ได้อย่างสมบูรณ์ ชัดเจน และกระชับ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC	เทียบกับเกณฑ์
		1	2	3			
17.	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารผ่านระบบออนไลน์ เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลในกรณีที่มีความขัดแย้งหรือป้องกันความขัดแย้ง	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารสามารถนำเสนอข้อมูลสารสนเทศผ่านระบบออนไลน์ในด้านแนวคิดหลักวิชาเพื่อพูดโน้มน้าวพูดจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสารในทุกสถานการณ์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19.	ผู้บริหารสามารถสื่อสารแบบสัญลักษณ์ออนไลน์ อิโมจิคอน สติ๊กเกอร์ไลน์ โดยการใช้เป็นสัญลักษณ์แทนคำพูด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้สื่อโซเชียลมีเดียบนโลกออนไลน์	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร							
21.	ผู้บริหารมีความตั้งใจที่จะส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาเพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคลากรที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22.	ผู้บริหารมีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ สามารถถ่ายทอดทักษะการทำงาน ให้คำปรึกษาและแนะนำในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC	เทียบกับเกณฑ์
		1	2	3			
23.	ผู้บริหารมีความสามารถในการช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงบุคลากรทางการศึกษา ในการใช้สื่อการเรียนการสอนแบบออนไลน์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและนักเรียนอยู่เสมอ ในการใช้สื่อการเรียนการสอนแบบออนไลน์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25.	ผู้บริหารมีการร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจในกระบวนการของการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานผ่านระบบออนไลน์ อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26.	ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ในระดับกลุ่มสถานศึกษาหรือศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
27.	ผู้บริหารมีการสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ในระดับเขตพื้นที่และหรือระดับประเทศ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ	สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC	เทียบกับเกณฑ์
		1	2	3			
4) การมีวิสัยทัศน์							
28.	ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือ แนวทาง การพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับ และนำไปปฏิบัติที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29.	ผู้บริหารมีการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30.	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยและสร้างสรรค์เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนางาน ให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
31.	ผู้บริหารมีการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมชัดเจนตามวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือแนวทางการพัฒนางาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการเรียนการสอนออนไลน์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
32.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการเรียนการสอนออนไลน์	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้

ข้อ	สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สนับสนุนจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	คะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ΣR	IOC	เทียบกับเกณฑ์
		1	2	3			
33.	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการเรียนการสอนออนไลน์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
34.	ผู้บริหารมีการมีการวิเคราะห์ ทบทวน เปิดใจรับและส่งเสริมให้มีการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการทำงาน เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาด ภายใต้สถานการณ์ไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
35.	ผู้บริหารมีการยอมรับการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนไป รวดเร็วและกะทันหัน ยุคการสื่อสารไร้พรมแดน	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
36.	ผู้บริหารมีแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษายุคการสื่อสารไร้พรมแดน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
37.	ผู้บริหารมีการประเมินและปรับปรุงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ทันสมัยตาอการจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้

จากการหาค่าดัชนีความสอดคล้องแบบสอบถาม (IOC) ของเครื่องมือเพื่อการวิจัยกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.67 ถึง 1.00 มีความสอดคล้องทุกข้อ

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
a1	3	1.0000	.00000
a2	3	1.0000	.00000
a3	3	1.0000	.00000
a4	3	1.0000	.00000
a5	3	.6667	.57735
a6	3	.6667	.57735
a7	3	1.0000	.00000
a8	3	1.0000	.00000
a9	3	.6667	.57735
a10	3	.6667	.57735
a11	3	1.0000	.00000
a12	3	.6667	.57735
a13	3	1.0000	.00000
a14	3	1.0000	.00000
a15	3	1.0000	.00000
a16	3	1.0000	.00000
a17	3	.6667	.57735
a18	3	1.0000	.00000
a19	3	1.0000	.00000
a20	3	.6667	.57735
a21	3	1.0000	.00000
a22	3	1.0000	.00000
a23	3	1.0000	.00000
a24	3	1.0000	.00000
a25	3	1.0000	.00000
a26	3	.6667	.57735
a27	3	.6667	.57735
a28	3	1.0000	.00000
a29	3	1.0000	.00000
a30	3	1.0000	.00000
a31	3	1.0000	.00000
a32	3	.6667	.57735
a33	3	1.0000	.00000
a34	3	1.0000	.00000
a35	3	.6667	.57735
a36	3	1.0000	.00000
a37	3	.6667	.57735
Valid N (listwise)	3		

ภาคผนวก ซ
ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

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
.920	37

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
a1	4.1000	.84486	30
a2	4.3000	.59596	30
a3	4.1667	.79148	30
a4	4.3000	.65126	30
a5	4.1667	.74664	30
a6	4.2333	.67891	30
a7	4.1333	.68145	30
a8	4.1000	.80301	30
a9	4.1000	.71197	30
a10	4.1333	.77608	30
a11	4.3000	.79438	30
a12	4.0667	.58329	30
a13	4.1333	.73030	30
a14	4.2000	.76112	30
a15	4.2667	.78492	30
a16	4.3000	.74971	30
a17	4.1667	.79148	30
a18	4.0667	.73968	30
a19	4.4333	.56832	30
a20	4.4000	.62146	30
a21	4.2000	.76112	30
a22	4.2667	.73968	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
a23	4.1667	.74664	30
a24	4.4000	.62146	30
a25	4.4667	.62881	30
a26	4.2667	.58329	30
a27	4.2667	.69149	30
a28	4.2000	.66436	30
a29	4.2667	.69149	30
a30	4.2333	.67891	30
a31	4.4667	.73030	30
a32	4.3667	.71840	30
a33	4.3333	.54667	30
a34	4.0333	.76489	30
a35	4.2333	.67891	30
a36	4.0667	.73968	30
a37	4.1000	.80301	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	152.3000	166.424	.516	.	.917
a2	152.1000	170.576	.479	.	.918
a3	152.2333	167.220	.515	.	.917
a4	152.1000	169.472	.501	.	.917
a5	152.2333	167.564	.531	.	.917
a6	152.1667	170.971	.392	.	.919
a7	152.2667	169.857	.454	.	.918
a8	152.3000	169.666	.386	.	.919
a9	152.3000	172.148	.307	.	.920
a10	152.2667	167.030	.536	.	.917
a11	152.1000	168.231	.462	.	.918
a12	152.3333	172.230	.380	.	.919
a13	152.2667	166.754	.588	.	.916
a14	152.2000	170.097	.388	.	.919
a15	152.1333	164.533	.657	.	.915
a16	152.1000	167.472	.533	.	.917
a17	152.2333	167.082	.522	.	.917

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a18	152.3333	166.920	.571	.	.916
a19	151.9667	169.964	.547	.	.917
a20	152.0000	171.103	.424	.	.918
a21	152.2000	167.752	.510	.	.917
a22	152.1333	169.292	.444	.	.918
a23	152.2333	168.530	.480	.	.918
a24	152.0000	169.517	.524	.	.917
a25	151.9333	172.547	.330	.	.919
a26	152.1333	170.947	.465	.	.918
a27	152.1333	169.982	.440	.	.918
a28	152.2000	169.614	.481	.	.918
a29	152.1333	170.947	.385	.	.919
a30	152.1667	172.557	.301	.	.920
a31	151.9333	169.926	.416	.	.918
a32	152.0333	169.275	.460	.	.918
a33	152.0667	170.961	.499	.	.918
a34	152.3667	167.757	.507	.	.917
a35	152.1667	171.937	.336	.	.919
a36	152.3333	168.092	.508	.	.917
a37	152.3000	167.321	.502	.	.917

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
156.4000	178.386	13.35613	37

ภาคผนวก ฌ

ภาพการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้บริหารสถานศึกษา





สัมภาษณ์ นายมานิตย์ ซาชิโย ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเมืองอาจสามารถ



สัมภาษณ์ นายสุพล สิงห์สถิตย์ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหัวโทนมิตรภาพที่ 165ฯ



สัมภาษณ์ นายคมสันต์ เลิศพันธ์ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนไตรราษฎร์คุรุสามัคคี





สัมภาษณ์ นางสาวมัลลิกา นาศพัฒน์ ตำแหน่งครู โรงเรียนบ้านท่าลาดวารีวิทยา

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล : นายณัฐวุฒิ โมฆรัตน์

วัน/เดือน/ปีเกิด : 23 มกราคม 2534

ชาติภูมิ : เกิดที่บ้านเลขที่ 48 บ้านหนองตอ หมู่ที่ 9 ตำบลดงสิงห์ อำเภอจังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

ที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ 63 หมู่ที่ 20 ตำบลรอบเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 450000

: E-mail : Nattawut.mokkarut@gmail.com

: Tel. Mobile : 0981894072

: ID. Line : 0981894072

การศึกษา : ปริญญาตรี สาขาวิชาระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชมงคลอีสาน พุทธศักราช 2557

หน้าที่การงานปัจจุบัน : ครู โรงเรียนบัวสูงบัวเงินวิทยา อำเภอเมืองสรวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จังหวัดร้อยเอ็ด