

แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

วิลัยวัลย์ พนิชยากุล

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567

แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

วิลัยวัลย์ พนิชยากุล

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

THE GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS SKILLS IN THE 21ST CENTURY UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

WILAIWAN PANITCHAYAKUL

A THEMATIC SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2024

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2**
ชื่อนักศึกษา	:	**วิลัยวัลย์ พนิชยากุล**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2567**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**ดร.สันติ อุนจะนำ**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

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

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....
(ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา) .....
(ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม) .....
(ดร.สันติ อุนจะนำ)

กรรมการ .....
(พระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวุฑฺโฒ, ดร.)

กรรมการ .....
(ผศ.ดร.ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Topic	:	The Guidelines for Development of School Administrators Skills in the 21st Century under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2
Student's Name	:	Wilaiwan Panitchayakul
Degree Sought	:	Master of Education
Program	:	Education Administration
Anno Domini	:	2024
Advisor	:	Dr.Supattara Pusitrattanavalee
Co-Advisor	:	Dr.Santi Aunjanum

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 .....
(Phrakhrusriveerakhunsunthon, Asst. Prof. Dr.)

Dissertation Committee:

Chairman .....
(Asst. Prof. Dr.Tippamas Sawetvorachot)

Member (Advisor) .....
(Dr.Supattara Pusitrattanavalee)

Member (Co-Advisor) .....
(Dr.Santi Aunjanum)

Member .....
(Phrakhruvinaithorn Wutthichai Chayawuddho, Dr)

Member .....
(Asst. Prof. Dr.Teerapong Somkhaoyai)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2**
ชื่อนักศึกษา	:	**วิลัยวัลย์ พนิชยากุล**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2567**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**ดร.สันติ อุนจะนำ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 2) เพื่อร่างแนวทางในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 และ 3) เพื่อประเมินแนวทางการส่งเสริมทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 325 คน ผู้ให้ข้อมูลในการร่างแนวทางพัฒนา เป็นผู้บริหารสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ จำนวน 5 ท่าน และ ผู้ประเมินแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาชำนาญการพิเศษและศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ จำนวน 5 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสม ความถูกต้อง และความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า :

1. สภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานของผู้บริหาร ส่วนใหญ่คือการสื่อสาร และงบประมาณ

2. แนวทางการส่งเสริมทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า มี 6 ด้าน 23 ข้อ คือ แนวทางพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร จำนวน 3 ข้อ แนวทางพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ จำนวน

3 ข้อ แนวทางพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล จำนวน 3 ข้อ แนวทางพัฒนาทักษะด้านคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ จำนวน 7 ข้อ แนวทางพัฒนาทักษะด้านกำหนดวิสัยทัศน์ จำนวน 3 ข้อ และแนวทางพัฒนาทักษะด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 4 ข้อ

3. ผลการประเมินความเหมาะสม ความถูกต้อง และ ความเป็นไปได้ของของแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด หากพิจารณารายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดทุกข้อ

คำสำคัญ : แนวทางพัฒนา, ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

Thematic Topic	:	**The Guidelines for Development of School Administrators Skills in the 21st Century under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2**
Student's Name	:	**Wilaiwan Panitchayakul**
Degree Sought	:	**Master of Education**
Program	:	**Education Administration**
Anno Domini	:	**2024**
Advisor	:	**Dr. Supattara Pusitrattanavalee**
Co-Advisor	:	**Dr. Santi Aunjanam**

The objectives of this research are 1) To study the administrative conditions, Problems and obstacles in the administration of Administrators in the 21st century of schools under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2. 2) To draft guidelines for administration of educational institution administrators in the 21st century of schools under the jurisdiction of the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2. And 3) To evaluate guidelines for promoting educational administrator skills in the 21st century in schools under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2. The sample group includes school administrators and teachers under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2, academic year 2023, totaling 325 people. Provider of information in drafting development guidelines. There are 5 administrators with Senior Professional Level and those who evaluate guidelines for developing the skills of educational institution administrators, including educational institution administrators with Senior Professional Level and educational supervisors with Senior Professional Level, 5 people. The research tools used were questionnaires, semi-structured interviews. and assessment of appropriateness, accuracy, and feasibility Statistics used in data analysis include frequency, percentage, mean, and standard deviation and Content analysis.

The results of research were found that :

1. Administrative conditions of educational institution administrators of administrators in the 21st century of schools under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2, the overall level is at a high level. Problems and obstacles in management of executives Mainly communication and budget.

2. Guidelines for promoting the skills of educational administrators in the 21st century in schools under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office, Area 2. It was found that there were 6 areas, 23 items, namely, guidelines for developing communication skills, 3 items, guidelines for developing human skills. Relationships, 3 items, guidelines for developing technology and digital skills, 3 items, guidelines for developing skills in analytical and creative thinking, 7 items, guidelines for developing skills in setting vision, 3 items, and guidelines for developing skills in teamwork, 4 items.

3. The results of the evaluation of the appropriateness, correctness, and feasibility of the guidelines for developing the skills of educational administrators in the 21st century of schools under the Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2 were overall at the highest level. If considering each aspect, it was found that the average was at the very high level for all items.

Keywords : development guidelines, educational institution administrator skills

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้เนื่องจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางการศึกษาด้านการบริหารการศึกษา ระดับปริญญาโท ขอกราบขอบพระคุณ พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ.ดร. คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาตลอดหลักสูตร ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ ที่เป็นประธาน และผศ.ดร.ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ ที่เป็นกรรมการการสอบปากเปล่าขั้นสุดท้าย และขอขอบพระคุณ คณาจารย์ผู้สอน คณาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ตลอดจนท่านผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยจนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพสำหรับการวิจัย

ขอขอบพระคุณ ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักที่ และดร.สันติ อุนจะนำ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ให้คำปรึกษาและชี้แนวทางที่เป็นประโยชน์ส่งเสริมและสนับสนุนจนงานวิจัยสำเร็จเรียบร้อยลุล่วงไปด้วยดีซึ่งผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่งและขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งไว้ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ พระครูวินัยธรวุฒิชัย ชยวุฑฺโฒ, ดร.บุญส่ง ทองเอียง ที่เป็นกำลังใจและคอยกระตุ้นส่งเสริมและสนับสนุนพร้อมกับผลักดันให้ผู้วิจัยได้ทำงานวิจัยจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยมีความซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้กำเนิด ที่ได้อบรมสั่งสอนตลอดจนเอื้อเฟื้อเกื้อหนุนในด้านต่าง ๆ จนสำเร็จการศึกษา อีกทั้งญาติมิตรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่คอยห่วงใยให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจตั้งแต่เริ่มเรียนจนถึงจบการศึกษา

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่เป็นผู้ร่วมวิจัยที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดียิ่งตลอดจนพี่ ๆ เพื่อน ๆ และน้อง ๆ หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราชทุกท่าน คุณค่าทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาพระรัตนตรัยและขอน้อมบูชาพระคุณของมารดา บิดา ครูอาจารย์ของผู้วิจัยทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และวางรากฐานการศึกษาให้กับผู้วิจัยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

วิลัยวัลย์ พนิชยากุล

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... **จ**

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... **ช**

กิตติกรรมประกาศ ..... **ฌ**

สารบัญ ..... **ญ**

สารบัญตาราง ..... **ฐ**

สารบัญภาพ ..... **ฒ**

บทที่

1 บทนำ **1**

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3

1.3 คำถามการวิจัย 4

1.4 ขอบเขตการวิจัย 4

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย 5

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ 6

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 9

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง **10**

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา 10

2.2 แนวคิด ทฤษฎี บริหารสถานศึกษา 16

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 19

2.4 แนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหาร 55

2.5 บริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 57

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 64

3 วิธีดำเนินการวิจัย **69**

3.1 ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 71

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	71
	3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	71
	3.1.3 วิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ	72
	3.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	74
	3.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	75
	3.2 ขั้นตอนที่ 2 ร่างแนวทางการส่งเสริมทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2	75
	3.2.1 ผู้ให้ข้อมูล	75
	3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	76
	3.2.3 วิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ	76
	3.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	76
	3.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	77
	3.3 ขั้นตอนที่ 3 ประเมินแนวทางส่งเสริมทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2	77
	3.3.1 ประชากร	77
	3.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	77
	3.3.3 วิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ	77
	3.3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	78
	3.3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	78
	3.3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	79
4	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	**81**
	4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	81
	4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	81
	4.3 ผลการวิเคราะห์สภาพ ปัญหาและอุปสรรคของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2	83

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	4.4 การร่างแนวทางการพัฒนาแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2	91
	4.5 การประเมินแนวทางการพัฒนาแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2	103
5	**สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ**	**106**
	5.1 สรุปผลการวิจัย	107
	5.2 อภิปรายผล	111
	5.3 ข้อเสนอแนะ	120
บรรณานุกรม		**121**
ภาคผนวก		**129**
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	130
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือการวิจัย	132
	ภาคผนวก ค หนังสือตอบรับเป็นผู้เชี่ยวชาญ	136
	ภาคผนวก ง หนังสือขอความความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	140
	ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ	142
	ภาคผนวก ฉ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบประเมิน	153
	ภาคผนวก ช แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	167
	ภาคผนวก ซ แนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2	173
	ภาคผนวก ฌ รูปภาพในการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	179
	ภาคผนวก ญ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความเชื่อมั่น	184
ประวัติผู้วิจัย		**186**

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	สังเคราะห์องค์ประกอบของทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	33
2.2	ตารางแสดงตัวแปรนิยามศัพท์และประเด็นคำถามของทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21	51
3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	71
3.2	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้านและทั้งฉบับ	74
4.1	แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมาย	81
4.2	ผลการวิเคราะห์ สภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวม	83
4.3	ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ทักษะด้านการสื่อสาร	84
4.4	ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	85
4.5	ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล	86
4.6	ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์	87
4.7	ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ทักษะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	88
4.8	ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม	89
4.9	แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2	95

สารบัญตาราง (ต่อ)

4.10 ผลการวิเคราะห์แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวม..... 103
4.11 ผลการวิเคราะห์แบบประเมินความถูกต้องของแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวม..... 104
4.12 ผลการวิเคราะห์แบบประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวม..... 105

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	6
2.1	โมเดลองค์ประกอบของทักษะผู้บริหารศตวรรษที่ 21	35
3.1	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	70

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ได้นำการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะเทคโนโลยี จนกลายเป็นสิ่งจำเป็นและปัจจัยสำคัญในการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบัน กระตุ้นให้ผู้คนต้องปรับตัว เรียนรู้ ปรับการใช้ชีวิตต้องพึ่งพาสื่อเทคโนโลยีและให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศที่ยิ่งวันจะมีการปรับปรุงแต่งสร้างใหม่ให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการเรียนการสอนที่เป็นพื้นฐานการเรียนรู้ให้กับผู้คนในอนาคตให้มีความรู้ ทักษะและสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ทักษะจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในจัดการศึกษาให้ทันกับสถานการณ์โลกที่เต็มไปด้วยความรู้ใหม่และข้อมูลที่เพิ่มขึ้นอยู่ตลอดเวลาเป็นสิ่งที่ท้าทายผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงต้องเป็นผู้เรียนรู้และพัฒนาให้พร้อมรับกับความท้าทายความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นก่อนนำมาปรับใช้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 หมวด 5 ว่าด้วยการบริหารและการจัดการศึกษาส่วนที่ 1 การบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ มาตรา 36 บัญญัติไว้ว่า ให้สถานศึกษาดำเนินกิจการได้โดยอิสระสามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการเป็นของตนเอง มีความคล่องตัวมีเสรีภาพทางวิชาการและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือว่ามีบทบาทสำคัญในการที่จะบริหารงานด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้จึงต้องกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม จัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้สอดคล้องเชิงนโยบายและทางปฏิบัติ การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนได้นั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังในการขับเคลื่อนของกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมกับการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบัน ระบบโครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (แผนพัฒนาคุณภาพการนิเทศการศึกษา สพป.นครศรีธรรมราช เขต 2, 2566 หน้า 1) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566-2570 กำหนดสาระสำคัญของแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศ โดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน เป็นผู้เรียนรู้ ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม และเป็นพลเมืองที่เข้มแข็งของประเทศ ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และทักษะ

ที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนอง ทิศทางการพัฒนาประเทศ พัฒนาสถานศึกษาและระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัย และสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพิ่มโอกาสความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม และพัฒนาระบบการบริหารจัดการของหน่วยงานในสังกัดให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเหมาะสมกับบริบท

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานสู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และพันธกิจที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันและพัฒนาศักยภาพ คุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ทั้งพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะเป็นมืออาชีพในจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญเป็นต่อการจัดการศึกษาที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0 โดยดูแลโรงเรียนในเขตความรับผิดชอบดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในระดับประถมศึกษา มีจำนวน 188 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รวมจำนวนทั้งสิ้น 2,638 คน (Big data สพป.นครศรีธรรมราช เขต 2, 2566) ช่วยเหลือสนับสนุนให้กระบวนการบริหารและกระบวนการเรียนการสอนมีคุณภาพและให้ทันต่อสภาพความเปลี่ยนแปลง ได้แก่ ความเปลี่ยนแปลงของสังคม รวมทั้งความเจริญก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว บุคลากรที่เกี่ยวข้องในหน่วยงานจัดการศึกษาผลที่เกิดได้จากการบริหารจัดการของผู้บริหาร จำเป็นต้องพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (แผนพัฒนาคุณภาพการนิเทศการศึกษา สพป.นครศรีธรรมราช เขต 2, 2566, หน้า 2-3)

ดังนั้นจะเห็นว่ากระบวนการบริหารและกระบวนการเรียนการสอนมีคุณภาพและให้ทันต่อสภาพความเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่สำคัญลำดับแรกในการพัฒนาการศึกษาและบริหารงานอยู่กับความรู้ความสามารถด้านทักษะต่าง ๆ ของการบริหารงานของผู้บริหาร ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวว่าการพัฒนาองค์การไปสู่การพัฒนาก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในหลาย ๆ ด้านที่กำลังเกิดขึ้นและจะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งผู้ที่มีอิทธิพลส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้มีหน้าที่กำกับ ดูแล ควบคุม และจัดการให้สถานศึกษาดำเนินงานทั้งปวงอย่างมีประสิทธิภาพให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และภารกิจที่กำหนดไว้ (อติกาญจน์ ศรีสังข์, 2564, หน้า 10) และคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พึงมีเป็นสิ่งสำคัญที่สุด คือ ผู้บริหาร

ต้องมีคุณภาพ ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเอง มีความเป็นผู้นำต้องนำความเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการใช้ทักษะการบริหารได้เป็นอย่างดี โดยอาศัยความสามารถด้านวิชาการ การสื่อสารและเทคโนโลยี การเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างพลังสร้างแรงบันดาลใจเชิงบวกการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ (โยธิน นิลคช, 2561, หน้า 414)

ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญต่อการงานที่จะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการจัดการศึกษา เป็นผู้จะนำองค์กรสู่เป้าหมายหรือไม่ สิ่งที่ผู้บริหารมีแตกต่างกัน คือ การมีหรือใช้ทักษะการบริหารต่าง ๆ ถือเป็นสิ่งสำคัญของผู้บริหารโดยเฉพาะยิ่งในศตวรรษ ที่ 21 ที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและผันผวนมาก ทำให้ผู้บริหารรุ่นใหม่ต้องเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องปรับตัวเองมาเป็นผู้นำเพื่อการปฏิรูปซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้คนในองค์กร ใช้ศักยภาพของตัวเองอย่างเต็มที่และตามความสามารถและมุ่งมั่นสู่เป้าหมายขององค์กร เป็นยุคที่ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ ก้าวไกลและทันสมัย ความทันสมัยในเรื่องเทคโนโลยีเป็นสิ่งท้าทายความสามารถผู้บริหารในการพัฒนาทักษะของตนเองให้สามารถนำมาปรับใช้ในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทันต่อสถานการณ์และเหตุการณ์ที่กระตุ้นความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา

จากความสำคัญที่กล่าวมาในขั้นต้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารงานที่เหมาะสมกับศตวรรษที่21ของผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อเป็นข้อมูลให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการวางแผน แก้ไข ตลอดจนการบริหารงานที่เหมาะสมกับศตวรรษที่21ของผู้บริหารสถานศึกษาต่าง ๆ ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนให้เกิดผลประสิทธิภาพต่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน และใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

1.2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

1.2.2 เพื่อร่างแนวทางในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

1.2.3 เพื่อประเมินแนวทางการส่งเสริมทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 สภาพ ปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 อยู่ในระดับใด

1.3.2 แนวทางในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เป็นอย่างไร

1.3.3 ผลการประเมินแนวทางการส่งเสริมทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เป็นอย่างไร

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเนื้อหาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ที่ได้สรุปผลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 6 ทักษะ ได้แก่ 1. ทักษะด้านการสื่อสาร 2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 3. ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล 4. ทักษะด้านคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ 5. ทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ 6. ทักษะทำงานเป็นทีม

ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหา และอุปสรรคการบริหารงานของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 950 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 100 คน ครูจำนวน 850 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 345 คน ได้จากการกำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ขั้นตอนที่ 2 ร่างรูปแบบแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานที่ปฏิบัติการในโรงเรียนและปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับโรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 5 โรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน จำนวน 5 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 2

ประชากร ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 และผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษาหรือเทียบเท่ามี วิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ชำนาญการพิเศษ มีประสบการณ์การบริหารมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี ได้มาโดยการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ขอบเขตระยะเวลา

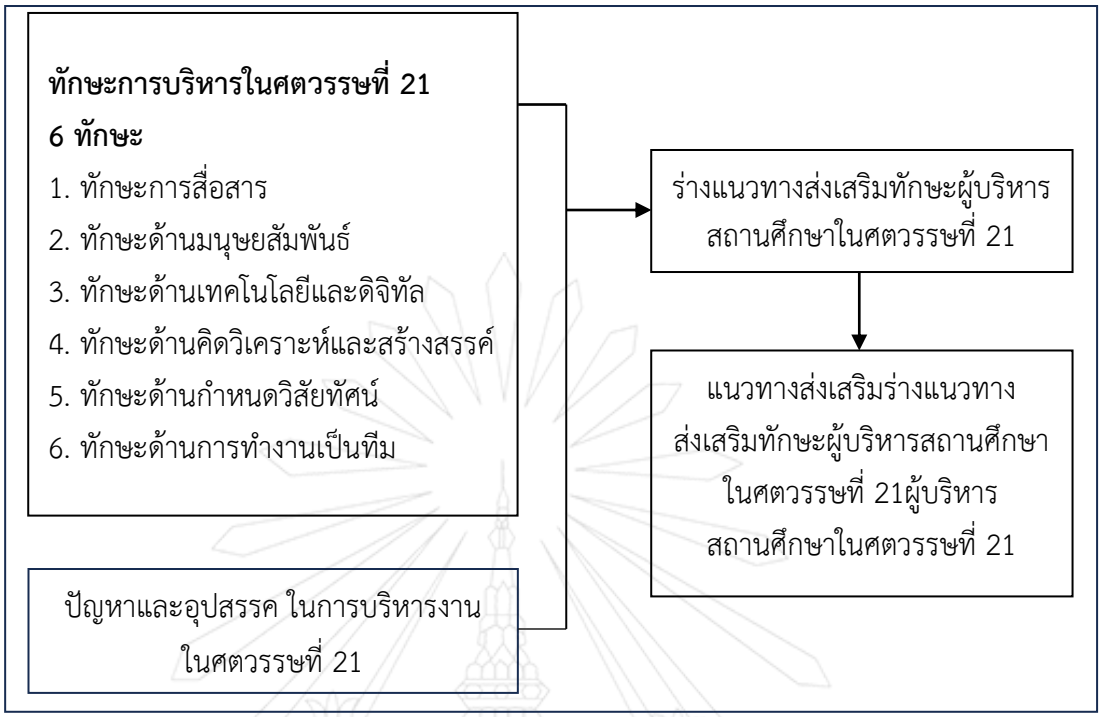
ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ในปีการศึกษา 2566

ขอบเขตสถานที่เก็บข้อมูล

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

1.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ได้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี องค์ประกอบ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา และได้สังเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาจากนักวิชาการและผู้วิจัยหลายท่าน ได้แก่ 1. มณฑาทิพย์ นามมุ (2561), 2. โยธิน นิลคช (2561), 3. ไกรศร เจียมทอง (2561), 4. อนิรุทธิ์ อมรแก้ว (2561), 5. ศรัญยา น้อยพิมาก (2562), 6. ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2562), 7. นฤมล คูหาแก้ว. (2563), 8. วราพร บุญมี (2563), 9. สุณิสา แพทย์พิพัฒน์ (2564), 10. กณิษฐา ทองสมุทร (2564), 11.สัตตบุษย์ โพธิรุท (2564), 12. จักรกฤษณ์ เกษไธสง (2564), 13. ณฐกร วรรณวัตน์ (2564), 14. นิภาพร รอดไพบูลย์ (2565), 15. พรพิมล แก้วอ่อน (2565), 16. กมล คล้ำมณี และคณะ (2565), และ 17. วชิรพงศ์ พูลเกสร (2565) โดยจากแนวคิดดังกล่าวได้นำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้ที่เชื่อมโยงไปถึงการร่างแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และการประเมินผลการร่างรูปแบบแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

แนวทางพัฒนา หมายถึง การวางแผนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมในระบบการบริหารจัดการสถานศึกษา ที่ได้รับการยอมรับการเปลี่ยนด้านปริมาณและคุณภาพที่ดีขึ้น

ทักษะผู้บริหารศตวรรษที่ 21 หมายถึง คุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มี 6 ทักษะ ได้แก่ 1. ทักษะการสื่อสาร 2. ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ 3. ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล 4. ทักษะด้านคิดวิเคราะห์ และสร้างสรรค์ 5. ทักษะทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ 6. ทักษะการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานของสถานศึกษาที่กำหนดไว้เป็นเป้าหมายในการบริหารจัดการองค์กร

ทักษะการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการปฏิสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความชำนาญสามารถในถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ข่าวสาร ค่านิยม ทัศนคติ ไปยังผู้รับสารผ่านการพูด ท่าทาง ภาษาเขียนหรือสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย หรือผลสำเร็จของงานหรือสิ่งที่ต้องการได้ มีการรับฟังที่ดี คำพูดภาษามีความชัดเจนเสริมแรงบวก ลดความขัดแย้ง โปร่งใส ในการเขียนบันทึกหรือคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีรายละเอียดที่ชัดเจน และรู้จักใช้สื่อหรือเทคโนโลยีที่หลากหลายในการประชาสัมพันธ์ในสร้างความเขาใจระหว่างผู้ร่วมงาน

เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารได้ชัดเจนและถูกต้องตามเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานทุกระดับมีการปฏิบัติต่อกันในทางที่ดี ยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจตนเองและยอมรับความแตกต่างของผู้อื่น มีการร่วมมือร่วมแรงร่วมใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล สามัคคี และความสามารถปรับตัวเข้าหากันมีผลให้เกิดความร่วมมือในการกระทำกิจกรรมใด ๆ สามารถทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น และความภักดีต่อองค์กรได้ ลดปัญหาการขัดแย้งต่าง ๆ ยังดึงดูดให้คนมีศักยภาพอยากมาร่วมงานกับองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายและดำเนินชีวิตร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล หมายถึง ทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล คือ ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการนำเทคโนโลยีและดิจิทัลที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมาใช้ประยุกต์ได้อย่างเหมาะสมกับงาน ในการจัดทำแผนปฏิบัติงาน ข่อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาการประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่างๆได้อย่างเหมาะสม สร้างสรรค์ ปลอดภัย มีจริยธรรม และมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการคิดเชิงวิเคราะห์และประเมินสารสนเทศดิจิทัล การทำงานร่วมกันทางออนไลน์การตระหนักรู้ในการใช้เทคโนโลยี รู้เท่าทันกฎหมายทางคอมพิวเตอร์ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมีส่วนช่วยผลัดดันส่งเสริมคนในองค์กรให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานสามารถเข้าถึงและการนำเทคโนโลยี นวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการการเรียนการสอนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและกระบวนการปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ทักษะด้านคิดวิเคราะห์ และสร้างสรรค์ หมายถึง ทักษะการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ คือ ความรู้และความสามารถของผู้บริหารในการคิดแยกแยะข้อมูล หรือสิ่งที่ได้รับรู้ หาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลมาประมวลผล ประเมินและตัดสินใจเลือกคำตอบที่เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือในการแก้ปัญหาตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีการพัฒนาความคิดที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความคิดนอกกรอบ ผลักดันข้อจำกัด และขยายมุมมอง เปลี่ยนมุมมอง และก้าวสู่ประสบการณ์ใหม่ ๆ ได้ การเรียนรู้ในการคิดค้นหาสร้างสิ่งใหม่ ๆ หรือปรับปรุงสิ่งที่มีให้ทันสมัยให้มีลักษณะใหม่แตกต่างไปจากเดิม และเป็นความคิดค้นที่ใช้การได้จริงดีกว่าของเดิม เป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นที่ยอมรับและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมช่วยให้เกิดความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารที่มุ่งเน้นพัฒนาองค์การไปสู่การพัฒนาที่มาจากภารกิจ ค่านิยม กำหนดเป็นนโยบาย กลยุทธ์ ความสามารถในวิเคราะห์สภาพการต่าง ๆ โดยเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเสมอ การสร้างแรงบันดาลใจ การส่งเสริมสนับสนุนให้ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในองค์กร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สร้างองค์กรได้ตามที่คาดหวังสู่เป้าหมายขององค์กร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเติบโตอย่างยั่งยืนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ทักษะการทำงานเป็นทีม หมายถึง ทักษะการทำงานเป็นทีม คือกระบวนการทำงานที่ผู้บริหารสามารถจัดการบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายโดยวางแผนจัดคนปฏิบัติงานตามกำลังและความสามารถใช้กระบวนการบริหารงานที่ชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่องานที่รับมอบหมาย เคารพและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่จนเกิดผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้มอบหมาย มีการกระตุ้นโน้มน้าวสร้างขวัญกำลังใจเสริมแรงผู้ปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศที่ดี เอื้อตอการปฏิบัติงานแกทีมงาน มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีการแกไขแนะนำปรับปรุงวิธี การปฏิบัติงานช่วยเหลือและสามารถหาข่อยุติความขัดแย้งในลักษณะเชิงบูรณาการได้ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีการนำเสนอผลงานหรือแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่มีความสุขกับการทำงาน เกิดพฤติกรรมเชิงบวก องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ครูผู้สอน หมายถึง ครู ตามพระราชบัญญัติครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2547 ที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในระดับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 188 โรงเรียน

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยนี้ทำให้ทราบสภาพ ปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานของผู้บริหารทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

2. ผลการวิจัยนี้เพื่อเป็นข้อมูลให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการวางแผน แก้ไขตลอดจน การพัฒนาทักษะในด้านบริหารงานที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

3. ผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ขยายผลจากการวิจัยเป็นแนวทางพัฒนาทักษะการบริหารเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียนมากยิ่งขึ้นต่อไป

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาด้านแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

2.1.2 ความสำคัญการบริหารสถานศึกษา

2.1.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.2 ความหมายของทักษะการบริหาร

2.2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหาร

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

2.3.1 ความหมายทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

2.3.2 องค์ประกอบทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

2.3.3 สังเคราะห์ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

2.3.4 องค์ประกอบย่อยของทักษะผู้บริหารศตวรรษที่ 21

2.4 แนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหาร

2.5 บริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561, หน้า 15) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำหลักการและกระบวนการมาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษาที่ดำเนินงานทั้ง 4 ฝ่าย คือการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปเพื่อพัฒนางานให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย

ของหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทและมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้

จิตติมา อัครธิติพงศ์ (2561, หน้า 1478) กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษาสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป

สารินทร์ เอี่ยมครอง (2561, หน้า 12) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การที่จะดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ไปตามวัตถุประสงค์ของการให้การศึกษาภายใต้การบริหาร โดยผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องกระบวนการ รูปแบบการบริหารการศึกษาเพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ บรรลุวัตถุประสงค์

พัชญ์ธิชา จันทา (2563, หน้า 19) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีระบบประกอบด้วยคณะทำงาน คือผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาและชุมชน เพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

นฤมล คูหาแก้ว (2563, หน้า 11) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การใช้ความรู้ ความสามารถทักษะและประสบการณ์ในการบริหารงาน 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปให้บรรลุเป้าหมาย

อุรุพงษ์ งานฉมัง (2564, หน้า 12) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินงานทุกอย่างในสถานศึกษาเพื่อการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายจุดมุ่งหมายที่วางไว้โดยอาศัยปัจจัย เช่น ทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ

สรุปความหมายการบริหารการศึกษา คือ กระบวนการในการทำกิจกรรมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดี โดยมีการมีส่วนร่วมของคณะทำงานคือ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร และชุมชน

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

สารินทร์ เอี่ยมครอง (2565, หน้า 13) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญในการบริหารการศึกษา มีทั้งความเป็นศาสตร์และศิลป์และการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการดำเนินการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามการบริหารสถานศึกษา อันจะส่งผลสำหรับการพัฒนาคนและประเทศต่อไป

พัชญ์ธิชา จันทา (2563, หน้า 20) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา คือ การขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษาตามโครงสร้าง ขอบข่าย การบริหารงานตามแผนและนโนบายที่

สถานศึกษากำหนดโดยเฉพาะงานฝ่ายวิชาการถือเป็นหัวใจในการบริหารงานที่ส่งผลต่อผู้เรียนโดยตรง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นฤมล คูหาแก้ว (2563, หน้า 12) ได้กล่าวว่าความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและการบริหารการศึกษาคือ เป็นกระบวนการที่เป็นภารกิจหน้าที่หลักของผู้บริหารที่ต้องกำหนดแบบแผนและใช้เทคนิคต่าง ๆ เป็นการบริหารจัดการของผู้ที่มีทั้งความรู้และความสามารถ มีความเข้าใจในด้านงานการศึกษา ด้วยวิธีการบริหารที่เป็นระบบมีขั้นตอน กติกา และวิธีการดำเนินการที่สนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สรุปความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาคือ กระบวนการที่เป็นภารกิจหลักในการบริหารที่ผู้บริหารต้องมีความรู้ ระบบ ขั้นตอน และมีโครงสร้างเป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ทั้งความรู้และความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาส่งเสริมงานทุก ๆ ด้านในองค์กรให้บรรลุผลตามเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษา

2.1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

การบริหารจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยทฤษฎี และหลักการเป็นแนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานโดยมีระบบขั้นตอนและการวางแผนที่มุ่งไปสู่เป้าหมายนั้นเป็นสิ่งสำคัญ หลักการถือเป็นนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติต่อไปหลักการ ทฤษฎี การบริหารมีหลายยุค และมีหลายหลักการและทฤษฎีสำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขอเอา แนวคิด และหลักการการบริหาร ดังนี้

เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ (2563, ออนไลน์) ได้นำทฤษฎี POSDCORB ของลูเธอร์ กูลิค (Luther Gulick) และลินดัล เออร์วิหค์ ที่เสนอแนวคิดภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหารโดยสรุปเป็นแนวคิด บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร 7 ประการหรือ POSDCORB ที่ใช้เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้บริหาร ประกอบด้วย

1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดเป้าหมายขององค์กรว่า ต้องทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์อะไร และจะดำเนินการอย่างไร

2. การจัดองค์การ (Organization) คือ การจัดตั้งโครงสร้างองค์กรให้ชัดเจน กำหนดอำนาจหน้าที่รับผิดชอบอย่างเป็นทางการภายในองค์การ เพื่อประสานงานหน่วยทำงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การจัดกำลังคน (Staffing) คือ ฝ่ายบริหารต้องตัดสินใจอยู่ตลอดเวลา ว่าจะดูแลควบคุมจัดสรรคนอย่างไรให้เหมาะสมกับงาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การอำนวยการ (Directing) คือ การตัดสินใจและสั่งการ การควบคุมงาน การติดตามผลนิเทศก์งาน และศิลปะในการบริหารงาน

5. การประสานงาน (Coordinating) คือ การร่วมมือประสานงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และราบรื่น คือหัวใจของการบริหาร

6. การรายงาน (Reporting) คือ การรายงานความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ในองค์การให้ทุกฝ่ายทราบ รวมถึงงานประชาสัมพันธ์ (Public Relation)ด้วย

7. การงบประมาณ (Budgeting) คือ งบประมาณในรูปของการวางแผนและการควบคุมด้านการเงินการบัญชี

POSDCORB ใช้เพื่อสร้างกลไกและโครงสร้างให้กับองค์กร จัดเตรียมบุคลากรที่มีความชำนาญต่างกันให้อยู่ในแผนกที่เหมาะสมกับองค์กร บุคลากรรู้หน้าที่และผู้บริหารสามารถบริหารสั่งการได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดแผนวางกรอบการทำงานให้องค์กรใช้เป็นแนวทางในการบริหารส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกันภายในองค์กร

ทรงพล เจริญคำ (2563, หน้า 239) กล่าวว่า หลักการการบริหารการบริหารการจัดการองค์กร เรียกว่ากระบวนการ หรือ POSCDCoRB หลักการบริหารองค์กรมีชื่อว่า บันทึกทฤษฎีองค์กร (Note of Theory of Organization) ประกอบด้วย 7 ข้อดังนี้

P Planning คือ การวางแผน สิ่งที่ต้องทำให้สำเร็จและเป็นทิศทางการดำเนินงานขององค์กร

Organizing คือ การจัดการองค์กร กำหนดโครงสร้างของอำนาจและหน้าที่และประสานงานนำไปปฏิบัติ

S Staffing คือ การจัดการบุคคล วางตัว กำหนดงาน คัดเลือก พัฒนาบุคลและดูแลสภาพแวดล้อมการทำงาน

D Directing คือ การสั่งการภารกิจที่ต้องกระทำปฏิบัติเกี่ยวการตัดสินใจการสื่อสารและประเมินผลการปฏิบัติงาน

Co Ordinating คือ การประสานงาน กิจกรรมต่างสำหรับผูกพันองค์กรไว้ด้วยกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน

R Reporting คือ การรายงานผลการดำเนินงานในการปฏิบัติงานความก้าวหน้าการบันทึก วิจัย ตรวจสอบ ยืนยันผลที่เกิดขึ้นตามแผนงาน

B Budgeting คือ งบประมาณการเงิน ที่เกี่ยวข้องในการวางแผนการเงิน การทำบัญชีการควบคุมค่าใช้จ่าย

อภิญญา พลอาสา (2565, หน้า 13) กล่าวว่า ทฤษฎีที่ประยุกต์ใช้เพื่อการออกแบบขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management: RBM). ในการดำเนินงานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านซับกระดานที่มุ่งพัฒนาครูเพื่อให้ครูมีความรู้และความ

เข้าใจในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างถ่องแท้เพื่อครูจะได้เป็นแบบอย่าที่ดี และเป้าหมายที่สำคัญ คือ ผู้เรียนรู้จักความพอเพียง ได้ปลูกฝัง อบรมผู้เรียนได้รับความสมดุลในทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมโดยสอดแทรกแนวคิด ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้เข้าเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร ซึ่งประยุกต์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งได้น้อมนำหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 คือ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” มาประยุกต์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

1) การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร เป็นเรื่องของการวางยุทธศาสตร์เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าประสงค์สุดท้ายที่ต้องการของ องค์กรหรือวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์เป้าหมายและกลยุทธ์ ขององค์กร และสร้างตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ

2) การกำหนดตัวบ่งชี้และตัวชี้วัดผลดำเนินงานจากข้อมูลหลักฐานเกี่ยวกับสภาพในปัจจุบัน เพื่อมาช่วยในการกำหนดความชัดเจนของตัวบ่งชี้ในเชิงปริมาณ และคุณภาพ เวลา และสถานที่หรือความครอบคลุมตามเป้าหมายที่ต้องการของแต่ละตัวบ่งชี้

3) การวัดและการตรวจสอบผลที่เกิดจากการดำเนินงาน

4) ให้รางวัลตอบแทนและข้อเสนอแนะ

2. การนิเทศ (Supervision) การนิเทศเป็นกระบวนการเพื่อให้ได้ผลสัมฤทธิ์ที่สูงสุดในการเรียนรู้ของนักเรียน โดยมีจุดม่งหมายเพื่อพัฒนาคนและบุคลากรทางการศึกษาและพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้การสร้างความสัมพันธ์และขวัญกำลังใจ ซึ่งทำเป็นขั้นตอน ต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่คุณภาพและผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียนและเน้นความเป็นประชาธิปไตย ซึ่งองค์ประกอบของการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้

1) บุคลากรนิเทศ

2) วิธีการนิเทศ

3) เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ได้แก่ แบบทดสอบ แบบสังเกต แบบบันทึกพฤติกรรมการเรียนรู้แบบบันทึกบรรยากาศในชั้นเรียน และ เอกสารอ้างอิง

3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) หมายถึง การรวมตัว ร่วมมือ ร่วมใจและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู นักการศึกษาและผู้บริหารด้วยความสัมพันธ์ที่เป็นมิตร มีคุณค่า มีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายและภารกิจร่วมกัน โดยผู้บริหารเป็นผู้ดูแลสนับสนุนในการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสุขในการทำงานร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้และประสิทธิผลของผู้เรียน มีขั้นตอนดังนี้

1) ระบุปัญหาเกี่ยวกับการสอน/การทำงาน

2) วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่

3) ระดมความคิดเสนอวิธีแก้ปัญหา เลือกวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสม

4) ทดลองใช้วิธีแก้ปัญหา

5) สรุปผลวิธีการและเสนอแนะวิธีการปรับปรุงแก้ไข นำไปแบ่งปันประสบการณ์กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (The Philosophy of Sufficiency Economy)

5. การมีส่วนร่วม (Participation) การทำงานแบบมีส่วนร่วมนั้นไม่ว่าจะเป็นระดับครอบครัว ระดับโรงเรียน ระดับชุมชน ระดับองค์กร หรือระดับประเทศ ช่วยให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของ (ownership) และจะทำให้ผู้มีส่วนร่วมหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียนั้นยินยอมปฏิบัติตาม (compliance) และรวมถึง ตกลงยอมรับ (commitment) ได้อย่างสมัครใจ เต็มใจและสบายใจ ซึ่งหลักการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วน เกี่ยวข้องเป็นไปเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

6. การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ (Learning Integration) ช่วยให้เกิดการเชื่อมโยงของการเรียนรู้ (Transfer of learning) ลักษณะของการบูรณาการ มีลักษณะโดยสรุปดังนี้

1) การบูรณาการเชิงเนื้อหาสาระ

2) การบูรณาการเชิงวิธีการ เป็นการผสมผสานวิธีการสอนแบบต่าง ๆ เข้าในการสอน โดยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายวิธี

3) การบูรณาการความรู้กับกระบวนการเรียนรู้ โดยออกแบบการเรียนรู้ให้ทั้งการให้ความรู้และกระบวนการไปพร้อม ๆ กัน เช่น กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการแก้ปัญหาและกระบวนการสร้างความคิดรวบยอด

4) การบูรณาการความรู้ ความคิดกับคุณธรรม โดยเน้นทั้งพุทธิพิสัยและจิตพิสัยเป็นการเรียนที่สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมไปพร้อม ๆ กัน เพื่อที่นักเรียนจะได้เป็น “ผู้มีความรู้ คู่คุณธรรม”

5) การบูรณาการความรู้กับการปฏิบัติ เน้นการปฏิบัติจริงควบคู่ไปพร้อมกับการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้

6) การบูรณาการความรู้ในโรงเรียนกับชีวิตจริงของนักเรียน พยายามให้เด็กได้เรียนรู้เนื้อหาที่สัมพันธ์กับชีวิตจริงของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้เห็นคุณค่าและความหมายในสิ่งที่เรียน

7) การเสริมแรง (Reinforcement)การให้การเสริมแรงในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ว่าเป็นการให้กำลังใจแก่ผู้เรียน แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การเสริมแรงทางบวก และการเสริมแรงทางลบ

7. วงจรคุณภาพ PDCA มี 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย

1) การวางแผน (Plan) การกำหนดกรอบหัวข้อที่ต้องการปรับปรุง การแก้ปัญหาที่ เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน การพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ และพิจารณาความจำเป็นในการใช้ข้อมูลใดบ้างแล้ว กกำหนดทางเลือกในการปรับปรุง

2) การดำเนินงาน (DO) คือ การลงมือเปลี่ยนแปลงปรับปรุงตามที่กำหนดไว้ในขั้นวางแผนและตรวจสอบ ว่าได้ดำเนินการไปในทิศทางที่กำหนดไว้หรือไม่

3) การตรวจสอบ (Check) คือ การประเมินผลและการตรวจสอบสิ่งที่ทำบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

4) การปรับปรุงพัฒนา (Act)

2.2. แนวคิด ทฤษฎี ผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายผู้บริหารสถานศึกษา

อติกาญจน์ ศรีสังข์ (2564, หน้า 10) ได้ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งมีหน้าที่กำกับ ดูแล ควบคุม และจัดการให้สถานศึกษาดำเนินงานทั้งปวงอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาเด็กและ เยาวชนให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และภารกิจที่กำหนดไว้

ศรัญยา น้อยพิมาย (2562, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีความสำคัญในการดำเนินงานทำหน้าที่กำกับ ควบคุมดูแล บริหารและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย โดยใช้ภาวะผู้นำทั้งศาสตร์และศิลป์ในการสร้างพลังแห่งกระบวนการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้ผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงานทำงานได้สำเร็จด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งมีหน้าที่กำกับ ดูแล ควบคุม และจัดการให้สถานศึกษาดำเนินงานโดย กระบวนการอย่างหนึ่งที่วางแผนขั้นตอนในการปฏิบัติงานและดำเนินตามขั้นตอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยใช้เทคนิควิธีการหลากหลาย และเลือกใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม ผู้ที่มีความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน และสามารถแบ่งงานให้ตามความสามารถของแต่ละบุคคลและให้คำแนะนำการทำงานได้อย่างเป็นระบบ แบบมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กร พร้อมมีการวัดและประเมินผลที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาปรับปรุงไขต่อไป

2.2.2 ความหมายของทักษะการบริหารของผู้บริหาร

ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารเป็นความสามารถในการจัดการบริหาร ผ่านกระบวนการความรู้ความเข้าใจ ใส่ใจ เข้าถึงภารกิจเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ และวัตถุประสงค์ขององค์กร มีนักวิชาการหลายท่านที่ให้ความหมายของทักษะผู้บริหารที่ควรมีทักษะในการบริหารในด้านต่าง ๆ ดังนี้

แคทซ์ (Katz. 1995, pp. 33-42) ได้ กล่าวถึงทักษะการบริหารงานของผู้บริหารการศึกษาเป็น 3 ด้าน คือ 1)ทักษะด้านเทคนิควิธี หมายถึง ความรู้ความสามารถ ความชำนาญมีกระบวนการดำเนินและเทคนิควิธีในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเทคนิคที่สำคัญประกอบด้วยด้านการวางแผน กระบวนการกลุ่ม ด้านจัดการ นำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติงานเป็นแนวทางในการ

ดำเนินงาน และจัดทำสารสนเทศ นำเทคโนโลยีมาใช้ทำข้อมูล ให้เป็นปัจจุบันเพื่อสะดวกในการนำไปใช้ ตรวจสอบได้และการประสานงานที่ทุกคนร่วมมือในการปฏิบัติอย่างมีความสุข 2) ทักษะด้านมนุษย์หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามรถเข้าถึง เข้าใจผู้ร่วมงานให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการงาน ร่วมวางแผน ทำกิจกรรมต่างให้บรรลุเป้าหมายโดยคำนึงถึงความต้องการ ความแตกต่างของบุคคล เพื่อให้เกิดการยอมรับศรัทธา ความไว้ใจมีการยกย่องเชิดชูเกียรติ สร้างขวัญกำลังใจร่วมแก้ปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถทำงานร่วมหน่วยงานอื่นได้ ประสานงานกับชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอดหมายถึง การมองเข้าใจขั้นตอนรายละเอียด ความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานที่สังกัด ผลที่จะเกิดขึ้นกระทบกระเทือนส่วนใดในองค์การหรือหน่วยงานได้อย่างชัดเจน เช่นการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ การวางแผน นโยบาย ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจที่ละเอียดและชัดเจน

ศรัญยา น้อยพิมาก (2562, หน้า 16-17) กล่าวว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง กระบวนการความรู้และความสามารถในการดำเนินกิจกรรมการบริหารงานตามภารกิจหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหารที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษาตามความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ โดยอาศัยทรัพยากรบุคคล และกระบวนการบริหารอย่างมีระบบ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้การปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

สุนิสา สงัดศรี (2565, หน้า 11) กล่าวว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญ ในการบริหารจัดการ ใช้ทักษะการบริหารงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบระเบียนแบบแผน โดยการใช้ทรัพยากรภายในองค์การอย่างคุ้มค่า ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานในองค์กรประสบผลสำเร็จ และบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปความหมายของทักษะการบริหารของผู้บริหาร คือ ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการงานด้านต่าง ๆ ได้บรรลุผลตามเป้าหมาย โดยนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้เกิดประโยชน์ได้มากที่สุด รวมทั้งการบริหารโดยให้มีการร่วมมือจากทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องพร้อมประชาสัมพันธ์ให้ทุกหน่วยงานรับทราบผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดการยอมรับของคนทั่วไป

2.2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหาร

มีนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวถึงทักษะการบริหารของผู้บริหารไว้หลายท่านดังต่อไปนี้

ทฤษฎีของแคทซ์ (Katz) ที่เรียกว่า ทฤษฎี3 ทักษะของแคทซ์ (Katz’s Three skills Theory) ซึ่งเขาได้อธิบายทฤษฎีไว้ว่า ทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารมีอยู่ 3 ทักษะคือ 1) ทักษะด้านเทคนิค (technical skill) เป็นทักษะผู้บริหารที่ใช้ความรู้ความสามารถและเทคนิคต่าง ๆ ในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการบริหารเป็นทักษะเทคนิคที่เกิดจากการฝึกอบรมการศึกษาหาความรู้ต่าง ๆ จาก

ประสบการณ์จนทำให้ผู้บริหารเกิดความชำนาญในการบริหารงาน เช่น การทำทะเบียนนักเรียน การจัดทางบประมาณ การวางแผนอาคารสถานที่การจัดชั้นเรียน เป็นต้น ในปัจจุบันถือว่าทักษะทางเทคนิคที่สำคัญของผู้บริหารซึ่งประกอบด้วย ทักษะด้านการวางแผน planning skills) ทักษะทางด้านกระบวนการกลุ่ม และการติดต่อสื่อสารความหมาย (group process and communication skills) ทักษะทางด้านการจัดการ (management and organizational skills) 2) ทักษะด้านมนุษย์ (human skill) คือทักษะที่ผู้บริหารต้องเกี่ยวข้องกับคนที่ผู้บริหารสามารถทำงานกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลโดยผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานรู้วิธีสร้างทีมงาน เพื่อให้การบริหารสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ทักษะเทคนิคเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับวัตถุสิ่งของ ส่วนทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับคนและสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเอง จะต้องรู้จักตนเอง มีความมั่นใจมั่นคงในอารมณ์ จะต้องรู้จักและพยายามเข้าใจผู้อื่น และต้องรู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับการงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความสนใจของบุคคลนั้น ๆ 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (conceptual skill) เป็นทักษะของผู้บริหารที่จะมองภาพรวมขององค์กรจากองค์ประกอบย่อย ๆ ภายในองค์กรสามารถมองเห็นและเข้าใจใน ความซับซ้อนภายในองค์กร สามารถที่จะผสมผสานเชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ ขององค์กรให้เข้ามาช่วยเหลือกันและกัน และความสามารถที่จะมองเห็นจุดด้อยขององค์กรที่จะมีผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ ภายในองค์การ นอกจากนี้จะต้องเห็นภาพวาภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น ๆ

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564, หน้า 39) ได้กล่าวว่า ทักษะการบริหารหมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานที่แสดงออกให้เห็นต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องใน 5 ทักษะตามแนวคิดของเดรคและโรและแคทซ์ ได้แก่ ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด ทักษะทางด้านมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางด้านการสอน และทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ

1. ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเข้าใจระบบโครงสร้างของคน โครงสร้างตำแหน่ง นโยบายการจัดการศึกษาและระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานให้บรรลุผลโดยใช้กระบวนการกลุ่มและเสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันภายในประสานงานและการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน

3. ทักษะทางด้านเทคนิค หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารวิธีการกระบวนการดำเนินงานและเทคนิคต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมรวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ

4. ทักษะทางด้านการสอน หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในด้านการใช้สื่อการเรียนการสอนการพูดการอธิบาย เพื่อให้ผู้ฟังและนักศึกษาเกิดความเข้าใจตลอดจนการสร้าง

บรรยากาศในการทำงานความเป็นกันเองกับบุคคลรอบข้างจนสามารถสาธิตให้อาจารย์ดูเป็นตัวอย่างและทำให้คณาจารย์เกิดความยอมรับและศรัทธา

5. ทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความรู้และสติปัญญาของผู้บริหารในการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

สัตตบุษย์ โพธิรุท (2564, หน้า 35) ได้กล่าวว่า ทักษะการบริหารงาน หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานตามภารกิจโรงเรียน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างรวดเร็วและถูกต้องโดยใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่น ๆ ที่มีอยู่ผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบ

สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหาร คือทักษะหรือความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานตามขอบข่ายงานตามภารกิจเป็นระบบ โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ และมนุษย์สัมพันธ์ ในการบริหารเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

2.3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารในศตวรรษที่21

2.3.1 ความหมายทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่21

การบริหารสถานศึกษาของชาติ มีความมุ่งหมายเพื่อให้คนไทยเป็นมนุษย์ที่ สมบูรณ์ เป็นคนดีและมีความสุข การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับหลักการ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545, (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการ บริหารจัดการให้มีเอกภาพด้านโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ มีการกระจาย อำนาจสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

อิศรา หาญรักษ์ (2563, หน้า 22) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานที่ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องมีทักษะในการบริหารเพราะการบริหารงานให้ดีและสำเร็จตามที่มุ่งหวังตามเป้าหมายต้องมีทักษะขั้นตอนพื้นฐาน 3 ประการ คือ ทักษะทางมนุษย์ ทักษะทางเทคนิค และทักษะทางความคิดรวบยอด และต้องฝึกฝนให้เกิดขึ้นกับ ตัวเอง โรงเรียนซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษาซึ่งแตกต่างไปจากองค์การอื่น การบริหาร โรงเรียนมีจุดประสงค์ เพื่อพัฒนา 5 ตามแนวคิดของ Drake and Roe คือ ทักษะทาง ความรู้ความคิด ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางการศึกษาและการสอน ทักษะทางมนุษย์ และทักษะทางความคิดรวบยอด ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องฝึกฝนทักษะทั้ง 5 ประการในการบริหารงาน

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21คุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาทักษะในด้านการ

จัดการสถานศึกษาและการบริหารตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

ไกรศร เจียมทอง (2561, หน้า.9-10) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21หมายถึงการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีการบริหารแบบศาสตร์และศิลป์ มีความรู้และความชำนาญความสามรถในการดำเนินกิจกรรมการบริหารเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

โยธิน นิลคช (2561, หน้า 414) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การบริหารที่มุ่งเน้นพัฒนาองค์การไปสู่การพัฒนาก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในหลาย ๆ ด้าน ที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งผู้ที่มีอิทธิพลส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพนั้นขึ้นอยู่กับ ผู้บริหารสถานศึกษา

นฤมล คูหาแก้ว (2563, หน้า 17) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่21คือบุคคลที่เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบัน รู้จักใช้โอกาสและมีความสามารถในการเลือกใช้วิธีการใหม่ ๆ มาชักนำจูงใจให้บุคคลอื่น คล้อยตามหรือปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต2

สุณิสา แพทย์พิพัฒน์ (2564, หน้า 18) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือ ความสามารถในบริหารงานตามภารกิจหลักซึ่งมี ความสำคัญมาก อาศัยการทำงานร่วมกับครู บุคลากรทางการศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องคำนึงถึง ความแตกต่างของครู บุคลากรทางการศึกษา เมื่อมีการทำงานร่วมกัน โดยการมีทักษะทาง การบริหารต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

กณิษฐา ทองสมุทร (2564, หน้า 7) กล่าวว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ที่ใช้ในการบริหารจัดการเรื่องต่าง ๆ ภายในสถานศึกษานั้น ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ที่ได้ตั้งไว้

สัตตบุษย์ โพธิรุท (2564, หน้า 13) กล่าวว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญของผู้บริหารใน การทำตามบทบาทหน้าที่ในโรงเรียนอย่างเหมาะสมเป็นไปตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ณฐกร วรรณวัตน์ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2564, หน้า 126-138) กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำยอดเยี่ยมปรับเปลี่ยนองค์กรให้ทันสมัย พัฒนาทีมงานให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้พัฒนากระบวนทัศน์ใหม่ โดยการเข้าร่วมอบรมสัมมนาหาความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัย รวมทั้งการสื่อสารที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดขึ้นในองค์กรขับเคลื่อนด้วยยุทธศาสตร์การบริหารจัดการใหม่ ๆ ส่งเสริมสนับสนุนทั้งด้านงบประมาณ สื่ออุปกรณ์อย่างเพียงพอให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและนอกองค์กรให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ปรับเปลี่ยนวิธีสอนของครูให้มีเทคนิคใหม่ ๆ มีการคิดสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบเพื่อพัฒนา

หลักสูตร ส่งเสริมด้านเทคโนโลยี การใช้ดิจิทัลและการบูรณาการทักษะทางสังคม ทักษะชีวิต รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เครือข่ายผู้ปกครอง ชมรมศิษย์เก่า และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในชุมชนท้องถิ่น สถานประกอบการที่จะส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

สรุปได้ว่า ทักษะผู้บริหารในศตวรรษ ที่ 21 หมายถึง ความรู้ความชำนาญ ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารที่ต้องใช้ทั้งความรู้ ความสามารถในหลาย ๆ ด้าน มีการการเปลี่ยนแปลงในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงตนเองและการบริหารจัดการเพื่อทันกับสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ จัดให้มีสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีในการสื่อสาร ช่องทางการติดต่อสื่อสารที่รวดเร็ว หลากหลาย พัฒนาทีมการทำงานในองค์กรเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีเทคนิคใหม่ ๆ ส่งเสริม พัฒนารูปแบบการบริหารองค์กรที่ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลที่บรรลุ หรือเกินเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.3.2 องค์ประกอบทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

มณฑาทิพย์ นามมุ (2561) ได้วิจัยทักษะผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของนักวิชการทางด้านการศึกษา ซึ่งมีลักษณะดังนี้ ทักษะการสื่อสาร บริหารจัดการองค์กร การคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ ทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล และด้านมนุษยสัมพันธ์

สรุปองค์ประกอบทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

1. ทักษะการสื่อสาร
2. ทักษะด้านการบริหารองค์กร
3. ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์
4. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
5. ทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล

โยธิน นิลคช (2561, หน้า 414) ได้กล่าวว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พึงมีสิ่งสำคัญที่สุด คือ ตัวผู้บริหารต้องมีคุณภาพ ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเอง มีความเป็นผู้นำต้องนำความเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการใช้ทักษะการบริหารได้เป็นอย่างดี โดยอาศัย ความสามารถด้านวิชาการ การสื่อสาร และเทคโนโลยี การเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์สร้างพลังสร้างแรงบันดาลใจเชิงบวกการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

สรุปองค์ประกอบทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

1. ทักษะด้านวิชาการ
2. ทักษะด้านการสื่อสาร
3. ทักษะด้านเทคโนโลยี
4. ทักษะด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
5. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์สร้างชุมชนการเรียนรู้

ไกรศร เจียมทอง (2561, หน้า 9-10) ได้วิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 กล่าวไว้ว่าทักษะผู้บริหารศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย 6 ทักษะ คือ 1) ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี คือความสามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจนเชื่อถือเข้าใจง่าย ทั้งการพูด การเขียน สามารถสรุปประเด็นได้ชัดเจน ถูกต้อง รัดกุม สามารถเจรจาต่อรองนำเสนอความคิดได้ทั้งระหว่างบุคคล ระดับกลุ่ม และในที่สาธารณะ สื่อสารได้ทั้งภาษาไทยภาษาอังกฤษ และภาษาอาเซียนอื่น ๆ รวมทั้งสามารถเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาให้แก่ชุมชนและองค์กรภายนอกด้วยวิธีการและช่องทางที่หลากหลายโดยอาศัยเทคโนโลยีในการสื่อสาร 2) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสามารถคิดนอกกรอบคิดสร้างสรรค์คิดวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว วิเคราะห์สถานการณ์หาสาเหตุของปัญหา รวมทั้งสามารถตีความและแปลความหมายข้อมูลที่ซับซ้อน ประเมินความสำคัญขององค์ประกอบและเชื่อมโยงข้อมูลตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ 3) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นโดยจะต้องมีพฤติกรรมของมนุษย์ มีมนุษย์สัมพันธ์สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล มีความยืดหยุ่นเห็นคุณค่าให้เกียรติผู้อื่น สร้างบรรยากาศให้เกิดความเชื่อใจยอมรับซึ่งกันและกันยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน 4) ทักษะด้านเทคนิค แนวคิดวิธีการ รวมไปถึงกระบวนการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานมีเทคนิคการคิดเชิงกลยุทธ์ การระดมทางความคิดซึ่งอาจก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ มีเทคนิคในการสื่อสารการนำเสนออย่างมืออาชีพ หน่วยงานรวมไปถึงมีเทคนิคในการใช้เครื่องมือสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัย 5) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรม คำสอนของหลักศาสนามีจรรยาบรรณและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถสร้างความศรัทธาให้เกิดกับตนเอง ครู นักเรียนและบุคคลทั่วไป ยึดระบบธรรมาภิบาล 6) ทักษะด้านสร้างสรรค์คือกระบวนการของการปรับเปลี่ยนโอกาสไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ นำข้อผิดพลาดมาปรับปรุงแก้ไข พัฒนาอย่างต่อเนื่อง แล้วนำนวัตกรรมมาปฏิบัติ

สรุปองค์ประกอบทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

1. ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี
2. ทักษะความคิดสร้างสรรค์
3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
4. ทักษะด้านเทคนิค แนวคิดวิธีการ
5. ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม
6. ทักษะด้านสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ

ศรัญยา น้อยพิมาก (2562, หน้า 16-17) กล่าวว่า การปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยแบ่งออกเป็น 5 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skills) หมายถึง ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ การวางแผนกำหนดนโยบายและทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน มีการจัดทำและใช้แผนปฏิบัติการและข้อมูลสารสนเทศ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่าง ๆ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ มีความสามารถในการตัดสินใจ การสั่งการ การมอบหมายงานต่าง ๆ สามารถจัดหาเครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารได้อย่างเพียงพอครอบคลุมกับความต้องการ มีวิธีการในการปฏิบัติการจัดกิจกรรมที่หลากหลายน่าสนใจ จัดนำสื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีเข้ามาใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว มีการระดมความคิด มีรูปแบบการทำงานแบบร่วมมือมาใช้เพื่อความก้าวหน้าในงานและสามารถ แนะนำ ชี้แนะหลักการวิธีปฏิบัติและเทคนิคการจัดการเรียนการสอน มีเทคนิคในการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติด้วยวิธีที่หลากหลายมาใช้ในสถานศึกษาอย่างถูกต้องสามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

2. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (conceptual skills) หมายถึง ความสามารถในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย พันธกิจ เพื่อพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาให้สอดคลองกับนโยบายการจัดการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาในภาพรวม กำหนดจุดมุ่งหมายและขอบข่ายของงาน ชัดเจน มีการวิเคราะห์และวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม ใช้แนวคิดที่สร้างสรรค์และกลยุทธ์ใหม่ ๆ ในการบริหาร และพัฒนาสถานศึกษา สามารถคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ได้อย่างถูกต้องรวดเร็วเหมาะสมกับสถานการณ์ โดยการนำความรู้ประสบการณ์ที่มีมาประยุกต์ใช้กับความรู้ใหม่ ๆ ประกอบกับข้อมูลการตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพ วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา รวมทั้งสามารถตีความและแปลความหมายข้อมูลที่ซับซ้อนได้อย่างน่าเชื่อถือ สามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ มีวิธีตัดสินใจได้อย่างหลากหลาย เพื่อสนองความต้องการของสถานศึกษา เป็นแบบอย่างที่ดีและกระตุ้นได้เกิดความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ส่งเสริมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์ก่อเกิดผลดีในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ทักษะด้านมนุษย์ (Human skill) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงานในสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดีสามารถทำงานให้บรรลุผลด้วยความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมและความต้องการพื้นฐานของแต่ละบุคคล ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศ การทำงานแบบร่วมมือมีการยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน เสริมสร้างแรงจูงใจ มีความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและให้ข้อแนะนำที่ดี สามารถควบคุมอารมณ์ แก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถช่วยเหลือ พร้อมทั้งเสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของครู และมีการ

ติดต่อสื่อสาร ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา รวมทั้งสร้างกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนอย่างต่อเนื่องสามารถสร้างเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ทักษะด้านการการสอน (instructional skills) หมายถึง ความสามารถในการเป็นนักวิชาการที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอน มีความสามารถในการจัดการและการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจสังคมและชุมชน พัฒนาและตรวจสอบกระบวนการในการส่งเสริมและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ มีการวัดประเมินผล นิเทศติดตามการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สนับสนุนการผลิต และติดตามการใช้สื่อการเรียนการสอน จัดแหล่งเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน พัฒนาครูให้สามารถทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในหนาที่การงาน ส่งเสริมการจัดการห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ มีการวิเคราะห์และกำหนดทรัพยากรที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการใช้กลยุทธ์ เทคนิคต่างๆ ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีความหลากหลาย

5. ทักษะด้านความรู้ความคิด (cognitive skills) หมายถึง การมีความรู้ความเข้าใจเรื่องของการบริหารงาน การวางแผนและการพัฒนาการปฏิบัติงานระดับต่าง ๆ ภายในสถานศึกษามีภาวะความเป็นผู้นำทางการศึกษากำหนดทิศทางเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำความรู้จากการศึกษาค้นคว้ามาพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเป็นเครื่องมือและใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน มีความรู้ในเรื่องกำหนดบุคลากรให้ตรงกับงานเพื่อเกิดประโยชนสูงสุด ให้คำปรึกษาแนะนำแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานทุกคนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สนับสนุนผู้ร่วมปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน สามารถประเมินผลการดำเนินงานได้ตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียน และมีการสร้างสรรค์และพัฒนาผลงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

สรุปองค์ประกอบทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

1. ทักษะด้านเทคนิควิธี
2. ทักษะด้านความคิดรวบยอด
3. ทักษะด้านมนุษย์
4. ทักษะด้านการการสอน
5. ทักษะด้านความรู้ความคิด

ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2562, หน้า 145) กล่าวว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎรธานี เขต 2 โดยรวมและรายดานอยู่ในระดับมากเรียงลำดับคาเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะ

การแก้ปัญหา ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการใช้เทคโนโลยี ทักษะการสื่อสาร และทักษะการกระตุ้นจูงใจ จากการศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหาร เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดในการทำงาน

สรุปองค์ประกอบทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

1. ทักษะการทำงานเป็นทีม
2. ทักษะการแก้ปัญหา
3. ทักษะการตัดสินใจ
4. ทักษะการใช้เทคโนโลยี
5. ทักษะการสื่อสาร
6. ทักษะการกระตุ้นจูงใจ

นฤมล คูหาแก้ว (2563 ,หน้า52) กล่าวว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีเป็นการใช้กลยุทธ์ เทคนิค วิธีการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงานเพื่อการบริหารงานงานของสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ซึ่งประกอบด้วย 1. ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์คือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กรใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ลดความขัดแย้งใช้การประนีประนอมสร้างมุมมองใหม่การใช้ทักษะความคิดสร้างสรรค์มีการวางแผนการควบคุม กำกับ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการปฏิบัติงาน การประเมินมาใช้พัฒนาหรือปรับปรุงงานต่อไป 2. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คือการที่ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์นำเทคโนโลยีมาใช้และเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การนำนวัตกรรมและข้อมูลจากเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการตัดสินใจทั้งการบริหารงานผ่านระบบ Internet รับส่งข่าวสารทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ การประชาสัมพันธ์นำเสนอข่าวสารทาง Website มีการส่งเสริมให้ใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนในการจดัการเรียนการสอนและมีห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ไว้บริการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษานักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน 3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็น ร่วมแก้ไขปัญหาโดยไม่อคติยึดหลักการประนีประนอม มีการจัดโครงสร้างการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มอบหมายงานอย่างเสมอใช้ทรัพยากรเกิดประโยชน์สูงสุด 4. ด้านการชักนำจูงใจ โน้มน้าวใจคือ ผู้บริหารมีกระบวนการชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจให้บุคลากรในองค์กรเต็มใจยินดีให้ความร่วมมือในการทำงาน มีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลกระตุ้น ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อมอบรางวัลและเป็นกำลังใจ 5. ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์หรือสร้างทีมคือ ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเป็นธรรม เปิดโอกาสให้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ

เพื่อขจัดความขัดแย้งภายในองค์กร ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

สรุปองค์ประกอบทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

1.ทักษะด้านบริหารเชิงกลยุทธ์

2. ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ สร้างปฏิสัมพันธ์

4. ทักษะด้านการชักนำจูงใจ

5. ทักษะทำงานเป็นทีม

วราพร บุญมี (2563, หน้า 181) ได้วิจัยทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 พบว่า องค์ประกอบทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1. ทักษะด้านบริหาร 2. ทักษะด้านทำงานเป็นทีม 3. ทักษะด้านการวางแผนและพัฒนา 4. ทักษะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีและทักษะด้านภาวะผู้นำ

สรุปองค์ประกอบทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

1. ทักษะด้านการบริหาร

2. ทักษะการทำงานเป็นทีม

3. ทักษะด้านการวางแผนและพัฒนา

4. ทักษะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี

5. ทักษะด้านภาวะผู้นำ

สุณิสา แพทย์พิพัฒน์ (2564 ,หน้า18) กล่าวว่า ทักษะทางการบริหารต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ 1) ทักษะด้านเทคนิควิธี หมายถึง ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีเทคนิคการคิด เชิงกลยุทธ์ วางแผนกำหนดนโยบายและทิศทางของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เทคนิคในการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ เทคนิคการสั่งการการมอบหมายงานการประเมิน การสอนงาน เทคนิคในการใช้สื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว และเทคนิคในการระดมความคิดการทำงานแบบร่วมมือ 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีความยืดหยุ่น เข้าใจในความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมและวัฒนธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีอัธยาศัยดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับ ยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะสมาชิกของกลุ่มมีผลทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและโน้มน้าวให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นแก่บุคคลรอบข้างในการปฏิบัติงาน 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงานเข้าใจกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในการกำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์

ภาระงาน ยุทธศาสตร์ที่จะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายเพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปองค์ประกอบทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

1. ทักษะด้านเทคนิควิธี
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด

กณิษฐา ทองสมุทร (2564, หน้า 7) กล่าวว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 1. ทักษะด้านความรู้ความคิด หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการเรียนรู้และการศึกษาจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์ แก้ไข สร้างสรรค์ในการวางแผนโครงสร้างการ ทำงานขององค์กรในด้านต่าง ๆ 2. ทักษะทางเทคนิค หมายถึงความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานที่เป็นแบบอยางที่ดีและกระบวนการปรับปรุงการทำงานในด้านต่าง ๆ รวมทั้งนำเสนอผลงานต่าง ๆ อย่างมืออาชีพ 3. ทักษะการศึกษาและการสอน หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารที่มีภาวะ ผู้นำทางการศึกษา โดยการจัดทำหลักสูตรที่เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของ ท้องถิ่น และถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ และการนิเทศกระบวนการจัดการเรียนการสอนและการทำวิจัยของครูอย่างต่อเนื่อง 4. ทักษะทางมนุษย์ หมายถึงความรู้ ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ การให้เกียรติซึ่งกันและกันการยอมรับการเปลี่ยนแปลง การแสดงความจริงใจ การรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาส และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าว 5. ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารในการมอง ภาพความสัมพันธ์โครงสร้างขององค์กรโดยรู้จักแยกแยะการวางแผนตัดสินใจ การสั่งการควบคุมงาน การประสานงาน การบริหารทรัพยากร 6. ทักษะด้านการสื่อสาร หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารในการฟัง พูด อ่าน ได้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการติดต่อสื่อสาร เพื่อการเผยแพร่ข้อมูลขาวสาร ๆ ของสถานศึกษา การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ 7. ทักษะการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารในสร้างแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์กร การบริหารความขัดแย้ง การสร้างขวัญและกำลังใจ การยกย่องชมเชย การให้คำปรึกษาแนะนำ ความช่วยเหลือและสนับสนุน และการให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ 8. ทักษะการใช้ดิจิตอล หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการใช้เทคโนโลยี ที่ทันสมัยโดยการนำข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนางาน

สรุปองค์ประกอบทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

1. ทักษะด้านความรู้ ความคิด
2. ทักษะด้านเทคนิควิธี
3. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน

4. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

5. ทักษะด้านความคิดรวบยอด

6. ทักษะด้านการสื่อสาร

7. ทักษะการทำงานเป็นทีม

สัตตบุษย์ โพธิรุท (2564, หน้า 12-13) กล่าวว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 แบ่งออกเป็น 5 ทักษะ ดังนี้ 1. ทักษะการสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออก ถึง ความสามารถในการตีความวิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาสาระ ความคิดความเห็นและประสบการณ์ แลกเปลี่ยนซึ่งกันและ โดยใช้เทคนิควิธีการ ผ่านสื่อเทคโนโลยีอุปกรณ์ต่าง ๆ 2. ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการติดต่อสื่อสารแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีมนุษยสัมพันธ์อัธยาศัยที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับ ยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่ง กันและกันสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา 3. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรม ความรู้ ความเข้าใจและความสามารถพื้นฐานในการใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์และเกิดประโยชน์ ระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากที่สุด 4. ทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงความสามารถในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของหน่วยงานขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บุคลากรยึดถือและปฏิบัติตามอย่างมีระบบเพื่อความก้าวหน้าและความสำเร็จของหน่วยงาน โดยการสื่อสารโน้มน้าวจูงใจหรือกระตุ้นให้บุคลากรที่เป็นผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้น มีความผูกพันต่อวิสัยทัศน์และมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน 5. ทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงความสามารถในการคิดสิ่งใหม่ โดยการนำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ต่อยอดความคิดนอกกรอบ คิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ได้สิ่งแปลกใหม่ที่มีความแปลก ความทันสมัยและแตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่ก่อนและสิ่งนั้นต้องมีประโยชน์หรือนำไปใช้แก้ปัญหาได้

สรุปองค์ประกอบทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

1. ทักษะการสื่อสาร

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

3. ทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล

4. ทักษะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

5. ทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์

จักรกฤษณ์ เกษไธสง และคณะ (2564, หน้า 11-12) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นทักษะที่ทำคนอยู่ในสังคมได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยเตรียมความ

พร้อมให้รู้จักคิด เรียนรู้ ทำงานแก้ปัญหา สื่อสารและร่วมมือ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1. ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ 2. ทักษะด้านในการกำหนดนโยบายและการปกครอง 3. ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน 4. ทักษะการบริหารจัดการองค์กร 5. ทักษะการวางแผนพัฒนาหลักสูตร 6. ทักษะการเรียนรู้ 7. ทักษะการประเมินผลงานและบริหารงานบุคคล 8. ทักษะในการบริหารจัดการบุคคล 9. ทักษะการวิจัยทางการศึกษา การประเมินผลและการ วางแผน 10. ค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ

สรุปองค์ประกอบทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

1. ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์
2. ทักษะกำหนดนโยบาย การปกครอง
3. ทักษะด้านการสื่อสารและสัมพันธ์ชุมชน
4. ทักษะด้านบริหารจัดการองค์กร
5. ทักษะด้านการวางแผน
6. ทักษะด้านการเรียนรู้
7. ทักษะการประเมินผลงานและบริหารงานบุคคล
8. ทักษะในการบริหารจัดการบุคคล
9. ทักษะการวิจัยทางการศึกษา
10. ทักษะด้านค่านิยมและจริยธรรมการเป็นผู้นำ

อนิรุทธิ์ อมรแก้ว (2561, หน้า 6-7) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ประกอบด้วย 8 ทักษะประกอบด้วย ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ ทักษะการเป็นผู้นำผู้นำทางวิชาการ ทักษะนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ ทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีมและทักษะการมุ่งผลสัมฤทธิ์

สรุปองค์ประกอบทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

1.ทักษะการคิดสร้างสรรค์
2. ทักษะการกาหนดวิสัยทัศน์
3. ทักษะการเป็นผู้นำทางวิชาการ
4. ทักษะนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้
5. ทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล
6. ทักษะการสื่อสาร
7. ทักษะการทำงานเป็นทีม
8. ทักษะการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ณฐกร วรรณรัตน์ (2564, หน้า 131-132) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 การสื่อสารมีความสำคัญต่อมนุษย์ทุกคนเป็นอย่างมากโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่หลักในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นทั้งภายนอกและภายในองค์กร ทำให้บุคคลที่มีความสามารถในการสื่อสารหรือมีทักษะในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะเป็นผู้ได้เปรียบมากกว่า เพราะสามารถใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการโน้มน้าวบุคคลอื่นร่วมมือร่วมใจในการทำงานมีประสิทธิภาพใช้วิธีการที่หลากหลายสื่อสารเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้เกิดขึ้นในองค์กรได้เป็นอย่างดี รองลงมาคือด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์ เพราะว่าผู้บริหารสามารถคิดนอกกรอบคิดสร้างสรรค์ข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ประเมินความสำคัญขององค์ประกอบและเชื่อมโยงข้อมูลตัดสินใจระดับย่อยไปหาระดับใหญ่ได้อย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ นำไปสู่การปฏิบัติงาน และสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาของสถานศึกษา เพื่อนำมาจัดทำนโยบาย เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกลทันต่อเหตุการณ์ในยุคโลกาภิวัตน์ และเป็นโอกาสนำไปสู่ความคิดใหม่ ๆ ที่จะสามารถจะมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลทั่วไปได้ และเป็นการนำเอาข้อผิดพลาดมาปรับปรุงแก้ไขและทำให้เกิดสิ่งที่ดีกว่าเดิม ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำ การที่มีความรู้ความชำนาญและเชี่ยวชาญการใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อใช้ประกอบในการตัดสินใจ และเพิ่มช่องทางในการติดต่อสื่อสาร เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์ไปยังชุมชน ผู้ปกครอง สถานที่ใกล้เคียงและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดสื่อการเรียนการสอน สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้และประสบการณ์ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีความทันสมัยและด้านทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความยืดหยุ่นเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล เพื่อสร้างบรรยากาศให้เกิดความเชื่อถือ เชื่อใจ สามารถประยุกต์และบริหารตามสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนแสดงออกมาอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อสร้างบรรยากาศสามารถประสานงานสร้างเครือข่าย ประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอกสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปองค์ประกอบทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

1.ทักษะการสื่อสาร

2. ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์

3. ทักษะด้านเทคโนโลยี

4. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

นิภาพร รอดไพบูลย์ (2565, หน้า 8-9) กล่าวว่าองค์ประกอบ ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา 1. ทักษะการสื่อสาร 2. ทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล 3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 4. ทักษะด้านวิสัยทัศน์ 5. ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ 6. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์

สรุปองค์ประกอบทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

1. ทักษะด้านการสื่อสาร
2. ทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล
3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
4. ทักษะด้านวิสัยทัศน์
5. ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม
6. ทักษะการคิดวิเคราะห์ และสร้างสรรค์

พรพิมล แก้วอ่อน และคณะ (2565, หน้า 92-93) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ทั้งในด้านทักษะ วิสัยทัศน์ โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการโรงเรียนและนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์ในการคิดนวัตกรรมหรือ แนวทางใหม่ ๆ ทักษะด้านการสื่อสาร ของผู้บริหารในการทำให้บุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา มีความ เข้าใจนโยบาย และปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งทักษะด้านความร่วมมือในการที่จะระดมทรัพยากรจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกมาร่วมมือกันพัฒนาการศึกษา

สรุปองค์ประกอบทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

1. ด้านทักษะกำหนดวิสัยทัศน์
2. ด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์
3. ทักษะด้านการสื่อสาร
4. ทักษะด้านความร่วมมือ

กมล คล้ำมณี และคณะ (2565, หน้า 73) กล่าวว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง ด้านทักษะด้านสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม ด้านการเป็นผู้สร้างหรือผลิตและรับผิดชอบเชื่อถือได้และด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

สรุปองค์ประกอบทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

1. ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว
2. ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง
3. ทักษะด้านสังคม และสังคมข้ามวัฒนธรรม

4. ด้านการเป็นผู้สร้างหรือผลิตและรับผิดชอบเชื่อถือได้

5. ด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

วชิรพงศ์ พูลเกสร (2565, หน้า 7-8) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อการใช้ ICT ให้เหมาะสมเกิดประโยชน์สูงสุดและพร้อมให้การสนับสนุนอย่างเพียงพอ เพื่อให้กระบวนการบริหารจัดกาสถานศึกษาบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อขับเคลื่อนองค์กรภายใต้การตอบสนองตามนโยบาย 2. ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้มีการสนับสนุนส่งเสริมความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล โดยการให้คำปรึกษาและกำกับติดตามสำหรับการใช้ ICTกับบุคลากรทุกคนในองค์กร 3. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการแสดงออกด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างปฏิสัมพันธ์และความไว้วางใจให้แก่ผู้อื่น ตระหนักถึงคุณธรรมจริยธรรมและกฎหมายของสังคม 4. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยี นวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน ส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่หลากหลาย รวมถึงสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างทั่วถึง และ 5. ด้านการพัฒนาสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการสนับสนุน ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีการนำเอาเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในการตอบสนองต่อการเรียนรู้ที่หลากหลาย รวมถึงการสร้างเครือข่ายกับผู้เชี่ยวชาญเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาความเป็นครูและผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์และภาวะผู้นำในการใช้เทคโนโลยี

สรุปองค์ประกอบทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

1. ทักษะด้านการมีวิสัยทัศน์
2. ทักษะด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ
3. ทักษะด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล
4. ทักษะด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้
5. ทักษะด้านการพัฒนาสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ

2.3.3 การสังเคราะห์ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่21

จากทัศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของทักษะการบริหารจากนักวิชาการไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 ถึงปี พ.ศ. 2565 มาวิเคราะห์องค์ประกอบร่วมโดยเลือกองค์ประกอบที่นักวิชาการมองเห็นเหมือนกันตั้งแต่ 6 คนขึ้นไป เป็นองค์ประกอบของทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังตารางสังเคราะห์องค์ประกอบของทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ดังตารางที่ 2.1 สังเคราะห์องค์ประกอบของทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

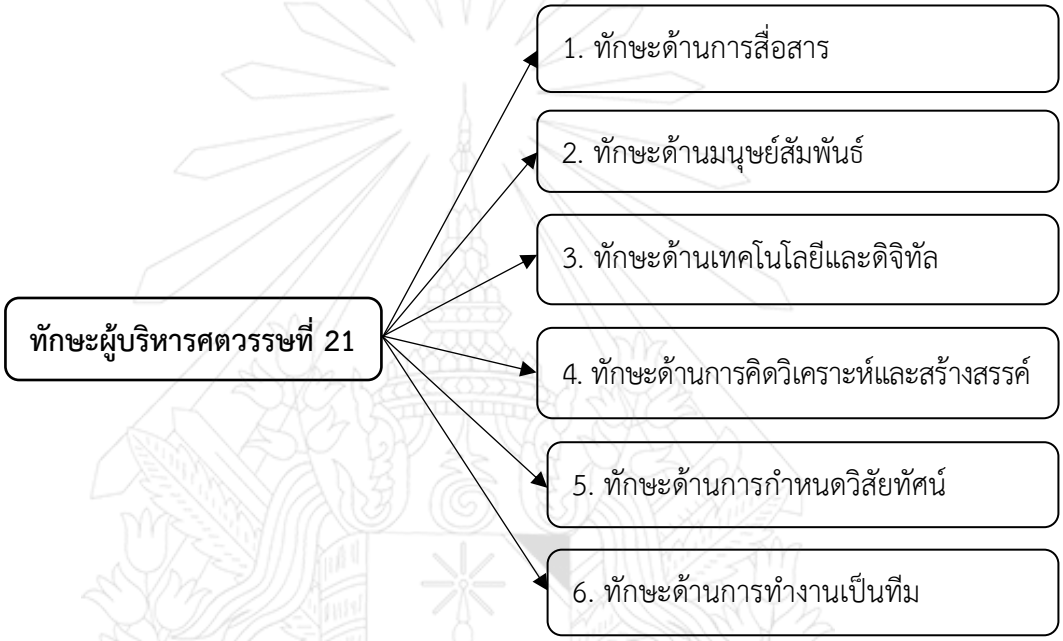
ตารางที่ 2.1 สังเคราะห์องค์ประกอบของทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

องค์ประกอบของทักษะผู้บริหารศตวรรษที่ 21	1.เมธาทิพย์ นามมุ (2561)	2.โยธิน ฉิลคช (2561)	3.ไกรศร เฉียมทอง (2561)	4.อนิรุทธิ์ อมรแก้ว (2561)	5.ศรัญยา น้อยพิมาก (2562)	6.ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2562)	7.นฤมล คูหาแก้ว (2563)	8.วราพร บุญม(2563)	9.สุณิสา แพทย์พัฒน์ (2564)	10.กนิษฐา ทองสมุทร (2564)	11.สัตตบุษย์ โพธิ์ทุม (2564)	12.จักรกฤษณ์ เกษไธสง (2564)	13.ณรุกร วรรณวัฒน์ (2564)	14.นิภาพร รอดไพบูลย์ (2565)	15.พรพิมล แก้วอ่อน2565)	16.กมล คล้ำเณี และคณะ (2565)	17.ชิรพงศ์ พูลเกสร (2565)	**ความถี่**
1. ทักษะด้านการบริหาร	✓						✓											2
2. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม				✓		✓	✓	✓		✓					✓			6
3. ทักษะด้านการวางแผนและพัฒนา			✓					✓										2
4. ทักษะด้านการสื่อสาร	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓			12
5. ทักษะด้านภาวะผู้นำ								✓								✓	✓	3
6. ทักษะด้านการบริหารจัดการองค์กร								✓				✓						2
7. ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์	✓	✓	✓	✓							✓		✓	✓	✓	✓		9
8. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓		✓	✓				10
9. ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล	✓	✓		✓		✓	✓				✓		✓	✓			✓	9
10. ทักษะด้านวิชาการ		✓		✓														2
11. ทักษะด้านเทคนิคแนวคิดวิธีการ			✓		✓				✓	✓								4
12. ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม			✓									✓		✓				3
13. ทักษะด้านความคิดรวบยอด					✓				✓	✓								3
14. ทักษะด้านความรู้				✓	✓					✓		✓						4

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบของทักษะผู้บริหารศตวรรษที่ 21	1.มณฑาทิพย์ นามมุ (2561)	2.โยธิน นิลคช (2561)	3.ไกรศร เจียมทอง (2561)	4.อนิรุทธิ์ อมรแก้ว (2561)	5.ศรัญยา น้อยพิมาก (2562)	6.ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2562)	7.นฤมล คุณาแก้ว. (2563)	8.วราพร บุญม(2563)	9.สุณิสา แพทย์พิพัฒน์ (2564)	10.กณิษฐา ทองสมุทร (2564)	11.สัตตบุษย์ โพธิรุท (2564)	12.จักรกฤษณ์ เกษไธสง (2564)	13.ณฐกร วรรณวัตน์ (2564)	14.นิภาพร รอดไพบูลย์ (2565)	15.พรพิมล แก้วอ่อน2565)	16.กมล คล้ามณี และคณะ (2565)	17.วชิรพงศ์ พุลเกสร (2565)	ความถี่
15. ทักษะะการแก้ปัญหา						✓												1
16. ทักษะการตัดสินใจ						✓												1
17. ทักษะการกระตุ้นจูงใจ						✓	✓											2
18. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน					✓				✓									2
19 ทักษะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์				✓							✓	✓		✓	✓		✓	6
20. ทักษะกำหนดนโยบาย การปกครอง												✓						1
21. ทักษะด้านการวางแผน												✓						1
22. ทักษะการประเมินผลงานและบริหารงานบุคคล												✓						1
23. ทักษะในการบริหารจัดการบุคคล												✓						1
24. ทักษะการวิจัยทางการศึกษา												✓						1
26.ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง																✓		1
27. ทักษะด้านสังคม และสังคมข้ามวัฒนธรรม																✓		1
28. ด้านการเป็นผู้สร้างหรือผลิตและรับผิดชอบเชื่อถือได้																✓		1
29.ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล																	✓	1
30.ทักษะด้านการพัฒนาสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ				✓													✓	2
รวม	5	5	6	8	5	6	4	5	4	7	5	10	4	6	4	5	5	94

จากตารางสังเคราะห์ ผลจากการสังเคราะห์ ความหมายของทักษะผู้บริหาร ศตวรรษที่ 21 เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (The Orifical framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มี 30 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์จากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง ในที่นี่คือความถือตั้งแต่ 6 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบจำนวน 6 องค์ประกอบ คือ 1. ทักษะด้านการสื่อสาร 2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 3. ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล 4. ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ 5.ทักษะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ 6. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โมเดลองค์ประกอบของทักษะผู้บริหารศตวรรษที่ 21

2.3.4 องค์ประกอบย่อยของทักษะผู้บริหารศตวรรษที่ 21

1. ทักษะด้านการสื่อสาร

ความหมายของการสื่อสาร

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 6) ให้ความหมายการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็น ความรู้สึก หรือ ความต้องการจากผู้ส่งสารโดยผ่านสื่อต่าง ๆ ที่อาจเป็นการพูด การเขียน การใช้สัญลักษณ์ การแสดงท่าทาง หรือการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ไปยังผู้รับสาร ดังนั้น ทักษะการสื่อสารจึงหมายถึง ความสามารถในการรับและส่งสารเพื่อถ่ายทอดความคิด ความรู้ และทัศนคติของตนอย่างเหมาะสมกับสภาพวัฒนธรรมและสถานการณ์ต่าง ๆ

วงศกร สิงหารวงศ์ (2561,หน้า 656) ได้ให้ความหมายการสื่อสาร คือ กระบวนการในการถ่ายทอดอารมณ์ ความรู้สึก ข่าวสารข้อมูล ภูมิปัญญา ค่านิยม ความเชื่อ มรดกทางวัฒนธรรมจากบุคคลหนึ่ง (ผู้ส่งสาร) ไปยังอีกบุคคลหนึ่ง(ผู้รับสาร)

การสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร เกิดจากการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ มีการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจ กฎ ระเบียบข้อบังคับ และแนวทางปฏิบัติงานที่ถูกต้องตรงกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ปทมา ประทุมสุวรรณ (2562, หน้า 10-11) ได้ให้ความหมาย ทักษะการสื่อสาร หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจระหว่างผู้ร่วมงานเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารได้มอบหมายคำสั่งเป็นลายลักษณอักษร ประสานงานระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสถานศึกษาในรูปแบบต่างๆ เขียนบันทึกหรือคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีรายละเอียดที่ชัดเจนสามารถทำความเข้าใจได้ชี้แจงเกี่ยวกับระเบียบการปฏิบัติงานในหน้าที่และข้อราชการต่าง ๆ ด้วยวิธีที่หลากหลาย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านงานวิชาการกับผู้ร่วมงานมีการสื่อสารด้วยกการพูดหรือเขียนสั่งการที่ชัดเจน เข้าใจง่าย เพื่อให้งานสำเร็จตามกรอบเวลาที่กำหนด สื่อสารเพื่อกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของผู้ร่วมงาน เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน

บัณฑิกา จารุมา และพยอม ก้อนในเมือง (2563, หน้า 426-427) ได้กล่าวว่าการพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพควรพัฒนาทั้งทักษะการพูด การฟัง การอ่าน และการเขียนด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพ สำหรับการพูด ผู้พูดต้องพัฒนาทั้งวัจนภาษา และอวัจนภาษาของตนเองซึ่งจะทำให้ถ้อยคำที่ใช้ในการสื่อสารสมบูรณ์ทั้งเนื้อหาและอารมณ์ ตรงตามวัตถุประสงค์ของผู้พูด ส่วนการฟังผู้ฟังควรมีความอดทน มีมารยาท มีสมาธิ และสติในการฟังและรู้จักกาลเทศะในการตอบกลับหรือถามกลับแก่ผู้พูด อีกทั้งควรคำนึงถึง สภาพแวดล้อมขณะฟังเพราะเป็นปัจจัยเสี่ยงให้เกิดการฟังที่ผิดพลาดได้ ในส่วนของการอ่าน ผู้อ่านมีความเสี่ยงต่อการตีความผิดพลาดมากที่สุดเพราะไม่สามารถสื่อสารกับผู้เขียนได้โดยตรง จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องคิดวิเคราะห์ ไตร่ตรองและตีความเนื้อหาด้วยความรู้พื้นฐานที่สอดคล้องกับเนื้อหานั้น ๆ และทักษะสุดท้าย คือการพัฒนาทักษะการเขียนซึ่งสามารถฝึกฝนอย่างเป็น ระบบผ่านการคิดประเด็น การทบทวนวรรณกรรม การวางโครงเรื่อง การลงมือเขียน และการทบทวนการเขียนเพื่อให้เกิดความผิดพลาดในการสื่อสารน้อยที่สุด ซึ่งหากในโลกการสื่อสาร สมัยใหม่นี้ ผู้สื่อสารมีการพัฒนาทักษะการสื่อสารครบถ้วนทั้ง 4 ทักษะจะส่งผลให้ผู้สื่อสาร ดำเนินการสื่อสารอย่างมีสติและตรงประเด็น ในแง่ผู้พูดและผู้เขียนจะมีศักยภาพในการเลือกประเด็น การเรียบเรียง การนำเสนอสารภายใต้การคำนึงถึงผลกระทบที่ตามมาหลังการพูดหรือการเขียน ส่วนในแง่ผู้ฟังและผู้อ่านจะมีสติ สมาธิ จิตใจจดจ่อต่อเนื้อหา เท่าทันประเด็นและ

วัตถุประสงค์ของผู้ส่งสารไม่ตกเป็นเหยื่อของข้อมูลซึ่งจะช่วยลดปัญหาความแตกแยกทาง ความคิดที่ใช้อารมณ์เป็นแรงผลักดันในการสื่อสารได้

แกมมณี พุทธนิยม (2563, หน้า 1) กล่าวว่าการสื่อสาร (communication) คือ กระบวนการในการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคมหรือ ในกลุ่ม เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นตลอดเวลาระหว่างผู้เกี่ยวข้อง โดยตั้งใจ (รู้ตัว) และไม่ตั้งใจ (ไม่รู้ตัว) และ โดยที่แต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องจะเป็นทั้งผู้ส่งสารและรับสารไปด้วยกัน และในเวลาเดียวกัน ในลักษณะ การสื่อสารแบบสองทาง (two-way communication) เช่น ครูในฐานะผู้ส่งสาร พูดกับนักเรียนเป็นรายบุคคล หรือกับทั้งห้อง เป็นการสื่อสารความคิดของครูแก่นักเรียน ขณะเดียวกัน ครูก็เป็นผู้รับสารที่นักเรียนส่งกลับมาในรูปของสีหน้า แววตา ท่าทาง หรือคำพูด ที่สะท้อนถึงความคิดและความรู้สึกของนักเรียนที่มีต่อครู ผู้สื่อสาร ที่ดีจึงต้องเป็นทั้งผู้ส่งสารที่ดีและผู้รับสารที่ดีในเวลาเดียวกัน ทักษะต่าง ๆ ที่สำคัญที่เกี่ยวกับการสื่อสาร เช่น การนำเสนอ พูดคุย สนทนา (Presentation Skill) การใช้คำถามที่ทรงพลัง (Powerful Questioning) การรับฟังเชิงรุก เข้าใจผู้อื่น (Active Listening) การให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อผลสัมฤทธิ์ (Effective Feedback) การสื่อสารและสังเกตท่าทาง (Body Language)

อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2562, หน้า 139-140) ได้กล่าวว่า การสื่อสาร เป็นความสามารถถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ค่านิยม ทัศนคติและการแลกเปลี่ยนความคิด ผ่านกระบวนการที่ หลากหลายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในศตวรรษที่ 21 สื่อและเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญที่ทำให้การสื่อสารประสบ ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้สื่อสารจะต้องรู้จักเลือกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่หลากหลาย เหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย และสถานการณ์ ตลอดจนเข้าใจถึงผลกระทบในการใช้สื่อและเทคโนโลยีหัวใจสำคัญของกระบวนการบริหาร จำเป็นต้องฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในทักษะการสื่อสาร สามารถเลือกใช้รูปแบบของการสื่อสารได้อย่างเหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกัน คนเป็นผู้บริหารจะต้องทราบว่าเมื่อต้องตัดสินใจเร่งด่วนจะสื่อสารอย่างไรให้ทันการณ์ หากเมื่อเกิดการขัดแย้งและการต่อต้านจากบุคลากร จะใช้การสื่อสารเพื่อประสานความเข้าใจและสร้างทัศนคติที่ดีต่อ องค์กรได้อย่างไร หรือแม้กระทั่งในสถานการณ์ที่มีข้อมูลที่ต้องปกปิดเป็นความลับ จะใช้การสื่อสารเพื่อป้องกันผลเสียต่อ ภาพลักษณ์ขององค์กรได้อย่างไร หากผู้บริหารสามารถเลือกใช้รูปแบบของการสื่อสารดังกล่าวได้อย่างเชี่ยวชาญแล้ว ย่อมสามารถลดปัญหาความขัดแย้ง ตลอดจนช่วยสร้างแรงบันดาลใจ และความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ส่งผลให้ เกิดความร่วมมืออย่างแข็งขันในการดำเนินการต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังจำเป็นต้องเข้าใจในระดับของการสื่อสารทั้ง 3 ระดับ ได้แก่ 1) การสื่อสารระดับแก่น (core communication) 2) การสื่อสารระดับบริหารจัดการ (managerial communication) และ 3) การสื่อสารระดับองค์กร (corporate communication) จะช่วยเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพด้านการสื่อสารของผู้บริหาร

สถานศึกษา จนสามารถเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนานโยบายของสถานศึกษาให้ทันสมัย เพิ่มขยายเครือข่ายการติดต่อประสานงานทำให้สถานศึกษาสามารถยืนหยัดอย่างมั่นคงต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในศตวรรษที่ 21 ได้

สัตตบุษย์ โพธิรุท (2564, หน้า 13) ได้กล่าวว่า การบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญของผู้บริหารในการทำตามบทบาทหน้าที่ในโรงเรียนอย่างเหมาะสมเป็นไปตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะทักษะการสื่อสาร คือ พฤติกรรมการแสดงออกถึง ความสามารถในการตีความ วิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาสาระ ความคิดความเห็นและประสบการณ์แลกเปลี่ยนซึ่งกันและโดยใช้เทคนิควิธีการ ผ่านสื่อเทคโนโลยีอุปกรณ์ต่าง ๆ

พรพิมล แก้วอ่อน และคณะ (2565, หน้า 91) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านการสื่อสารของผู้บริหารในการทำให้บุคลากรผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเข้าใจนโยบาย และปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งทักษะด้านความร่วมมือ ในการที่จะระดมทรัพยากรจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกมาร่วมมือกันพัฒนาการศึกษา

สุวิมล ทองจำรัส และสจีวรรณ ทรรพวสุ (2563, หน้า 171) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่าทักษะการคิดสร้างสรรค์ มีแนวทาง ใช้ความรู้ วิธีการ การส่งเสริมการพัฒนาและส่วนประกอบอื่น ๆที่จำเป็น ผลักดันข้อจำกัดและขยายมุมมอง การคิดนอกกรอบ ทุกคนในองค์กรต้องเปลี่ยนมุมมอง และก้าวสู่ประสบการณ์ใหม่ ๆ ได้ การเรียนรู้ ต้องเป็นทั้งนักแก้ปัญหา นักปรับปรุงงาน นักสอนงาน และนักคิดรวมกันไปในตัวทักษะการสื่อสาร มีแนวทางดังนี้ พัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร เข้ารับการอบรมพัฒนาหลักสูตรด้านการสื่อสาร การสื่อสารให้ชัดเจน พูดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ศึกษาหาข้อมูลในเรื่องที่จะพูด รู้จักวิธีในการพูด เข้าใจในสิ่งที่พูด สื่อสารให้ตรงความหมายและวัตถุประสงค์ เพิ่มช่องทางในการสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการพัฒนาช่องทางการสื่อสารหลากหลายช่องทางโดยอาศัยเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการสื่อสาร เพิ่มช่องทางในการสื่อสารให้สามารถสื่อสารได้หลายช่องทาง เพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อประสานงาน เช่น Facebook, Line, Website เป็นต้น ควรพัฒนาทักษะการใช้ภาษาที่สามและควรใช้ภาษาที่สามในการสื่อสารในชีวิตประจำวัน

กณิษฐา ทองสมุทร (2564, หน้า 8) กล่าวว่า ทักษะด้านการสื่อสาร หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการฟัง พูด อ่าน ได้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการติดต่อสื่อสาร เพื่อการเผยแพรข้อมูลข่าวสาร ๆ ของสถานศึกษา การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้

สรุปได้ว่า ทักษะการสื่อสาร คือ กระบวนการปฏิสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความชำนาญสามารถถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ข่าวสาร ค่านิยม ทัศนคติไปยังผู้รับ

สาร ผ่านการพูด ท่าทาง ภาษาเขียนหรือสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย หรือผลสำเร็จของงานหรือสิ่งที่ต้องการได้ มีการรับฟังที่ดี คำพูดภาษามีความชัดเจนเสริมแรงบวก ลดความขัดแย้ง โปร่งใส ในการเขียนบันทึกหรือคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีรายละเอียดที่ชัดเจน และรู้จักใช้สื่อหรือเทคโนโลยีที่หลากหลายในการประชาสัมพันธ์ในสร้างความเขาใจระหว่างผู้ร่วมงาน เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารได้ชัดเจนและถูกต้องตามเป้าหมาย

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

ความหมายมนุษยสัมพันธ์

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2538, หน้า 628) มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง เป็นการอยู่ร่วมกันของมนุษย์เป็นหมู่เป็นคณะหรือกลุ่มโดยมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างบุคคลระหว่างกลุ่ม เพื่อให้ทราบความต้องการของแต่ละบุคคลหรือกลุ่ม รวมไปถึงวิธีการจูงใจและประสานความต้องการของบุคคลและกลุ่มให้ผสมผสานกลมกลืนกันตามระบบที่สังคมต้องการ

ขุนทอง สุขทวี และคณะ (2562, หน้า 40) ได้สรุปการวิจัย มนุษยสัมพันธ์ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ที่จะทำให้การบริหารงานเป็นไปตามจุดประสงค์ที่วางไว้ คือ ผู้บริหารต้องมีอารมณ์ขันตามโอกาสอันเหมาะสมในการทำงานร่วมกัน รู้จักควบคุมอารมณ์ตนเองตนเองในบางครั้ง และผู้บริหารต้องมีความฉลาดมีปฏิภาณไหวพริบในการทำงานทุกอย่าง มีความรับผิดชอบต่อการกระทำและคำพูดของตน ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะทำให้เกิดการยอมรับนับถือ คุณค่าและความผาสุกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์การหรือ หน่วยงาน ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นคนที่พูดจาดี ถูกหูคนให้กำลังใจกับคนอื่น เห็นอกเห็นใจ ผู้บริหารจะทำให้ ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชารู้สึกเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน อยู่แบบพี่น้อง ขจัดความขัดแย้งและความตึงเครียดในองค์การหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ มีน้ำใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอและใจกว้าง

กรปภา เจริญชันษา และคณะ (2564, หน้า 8) สรุปงานวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารโรงเรียนในสังกัด สพป.ฉะเชิงเทรา เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทราเป็นความความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงทั้งคู่ความสัมพันธ์ หมายความว่า ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร มีส่วน ส่งเสริมให้การบริหารโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษามีโอกาสบรรลุเป้าหมายตามไปด้วย 1) ด้านคุณลักษณะส่วนตัว 2) ด้านความเข้าใจผู้อื่น 3) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น

สุณิสา แพทย์พิพัฒน์ (2564, หน้า 6) กล่าวว่าทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความยืดหยุ่น เข้าใจในความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมและวัฒนธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีอัธยาศัยดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับ ยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะสมาชิกของกลุ่ม มีผลทำให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจและ

โน้มน้าวให้ ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นแก่บุคคลรอบข้างใน การปฏิบัติงาน

กณิษฐา ทองสมุทร (2561, หน้า 7) กล่าวว่า ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ การให้เกียรติซึ่งกันและกัน การยอมรับการเปลี่ยนแปลง การแสดงความจริงใจ การรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาส และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าว

สัตตบุษย์ โพธิรุท (2564, หน้า 13) กล่าวว่าทักษะการสร้างความสัมพันธ์ หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มีการติดต่อสื่อสารแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อ มีมนุษยสัมพันธ์อัธยาศัยที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับ ยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่ง กันและกันสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ผู้ใต้บังคับบัญชา

สรุป มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานทุกระดับมีการปฏิบัติต่อกันในทางที่ดี ยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจตนเองและยอมรับความแตกต่างของผู้อื่นมีการร่วมมือร่วมแรงร่วมใจช่วยเหลือเกื้อกูล สามัคคี และความสามารถปรับตัวเข้าหากันมีผลให้เกิดความร่วมมือในการกระทำกิจกรรมใด ๆ สามารถทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น และความภักดีต่อองค์กรได้ ลดปัญหาการขัดแย้งต่าง ๆ ยังดึงดูดให้คนมีศักยภาพอยากมาร่วมงานกับองค์กร ให้บรรลุเป้าหมายและดำเนินชีวิตร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

3. ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล

ความหมายเทคโนโลยี

นักวิชาการศึกษาและนักวิจัยได้ให้ความหมายของเทคโนโลยี ดังนี้

ปทมา ประทุมสุวรรณ (2562, หน้าที่ 10) ทักษะการใช้เทคโนโลยีหมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงความสามารถนำการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ใช้เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพในการบริหาร สถานศึกษา ได้แก การจัดทำแผนปฏิบัติงาน จัดทำข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา การวิเคราะห์ สภาพเศรษฐกิจสังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปฏิบัติงาน การจัดงานสารบรรณ การจัดงานการเงิน บัญชีและพัสดุ และในการจัดระบบติดต่อสื่อสารเพื่อการประสานงานได้ดี

สุภาพรรณ อนุตรกูล (2564, ออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่าเป็น ทักษะในการนำเครื่องมืออุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ทักษะความสามารถสำหรับการรู้ดิจิทัลนั้น สามารถแบ่งเป็น 4 ส่วนที่สำคัญ ได้แก่ ใช้ (Use) เข้าใจ (Understand) สร้าง (Create) และเข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อติกาญจน์ ศรีสังข์ (2564, หน้า5) กล่าวว่า ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการใช้คอมพิวเตอร์ สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศและอินเทอร์เน็ต รวมทั้ง การประสานงานความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้เป็นเครื่องมือพัฒนาคุณภาพการศึกษาและตนเองให้สูงขึ้น

สุวิมล ทองจำรัส และ สจีวรรณ ทรรพวสุ (2563, หน้า 171) ได้กล่าวทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม มีแนวทางดังนี้ ผู้บริหารจะต้องเปิดใจกว้าง ยอมรับเทคโนโลยีและเห็นความสำคัญของเทคโนโลยี ศึกษาค้นคว้าแสวงหาความรู้และมีข้อมูลที่ทันสมัย ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหรือสอบถามจากผู้รู้ ศึกษาด้วยตนเอง ก้าวให้ทันเทคโนโลยี เป็นผู้นำในด้านเทคโนโลยี นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้บริหารจัดการภายในองค์กร และศึกษาดูงานการพัฒนานวัตกรรมจากหน่วยงานที่เป็นต้นแบบ

กมลทิพย์ อินแก้วเครือ (2564, หน้า 985) กล่าวว่าเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษา ทำให้ต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีทั้งความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับโลกอนาคต โดยส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ ๆ มาใช้ให้มีความโดดเด่นแตกต่างจากสถานศึกษาอื่น ๆ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ผลักดันให้ครูและผู้เรียนคิดค้นนวัตกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง จนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ดังนั้นการมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมหรือสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม (Innovative school) ทักษะที่จะส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้คือ ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม (Innovative thinking skills) ประกอบด้วย 5 ทักษะ คือ 1) ทักษะการใส่ใจในรายละเอียด 2) ทักษะการจินตนาการและถ่ายทอดจินตนาการ 3) ทักษะการลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง 4) ทักษะการร่วมมือในการสืบค้น 5) ทักษะการสร้างแบบจำลองทางความคิด หรือนวัตกรรม และการมีภาวะผู้นำเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำพาสถานศึกษาก้าวเข้าสู่ สถานศึกษาใน ยุคดิจิทัล

สุกัญญา แช่มช้อย (2562, หน้า 120) ผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และการจัดการ ในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้นำในการส่งเสริมให้ครูและบุคากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาบูรณา การใช้ในการจัดการศึกษาและการทำงานภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีความมั่นใจในการใช้ เทคโนโลยี ใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรอบรู้และรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยีโดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมในการใช้สื่อและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

สงบ อินทรมณี (2562, หน้า 356) ทักษะเกี่ยวกับการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศโดยการมีวิสัยทัศน์ในการใช้ข้อมูลจากเทคโนโลยีและสารสนเทศให้เกิดประโยชน์โดยการสร้างมูลค่าเพิ่มในการบริหารจัดการสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีและสารสนเทศใหม่ ๆ มาสร้างความโดดเด่นที่แตกต่างจากสถานศึกษาอื่น ๆ ให้ประสบการณ์

ที่เหนือความคาดหมายกับผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ผลักดันให้ครู และผู้เรียนคิดค้นนวัตกรรมการบริหารจัดการและนวัตกรรมการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง มีการใช้ประโยชน์จากความรู้ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพของครู ผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้อง

ความหมาย ดิจิทัล

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการรู้ดิจิทัลอย่างหลากหลาย ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2566, หน้า 2) ให้ความหมายดิจิทัล คือ คำที่ใช้เกี่ยวกับการแทนความหมายของข้อมูลด้วยตัวเลขโดยเฉพาะ เลขฐานสองหรือเป็นคำที่นำไปใช้เกี่ยวกับรูปแบบข้อมูลที่คอมพิวเตอร์สามารถจัดเก็บและจัดการได้และสมรรถนะด้านดิจิทัล (Digital Competency) คือ ความสามารถในการผสมผสานระหว่างความรู้ทักษะและคุณลักษณะเพื่อใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสม ปลอดภัย สร้างสรรค์ อิสระ และมีจริยธรรม ได้แก่ การทำงาน การแก้ปัญหา การสื่อสาร การจัดการข้อมูล การร่วมมือ การสร้างเนื้อหา และความรู้

ดิจิทัล หมายถึง การเก็บข้อมูลต่าง ๆ บนคอมพิวเตอร์ในรูปแบบตัวเลข ซึ่งจะเป็นวิธีการแทนความหมายของข้อมูลดังกล่าว โดยเฉพาะเลขฐานสองที่ไม่ต่อเนื่องกัน ซึ่งมีความ แตกต่างจากระบบแอนะล็อกที่ใช้ค่าต่อเนื่อง และหากจะเปรียบเทียบในเรื่องของการใช้งานระบบ ดิจิทัลย่อมมีความแม่นยำมากกว่า (สมาคมครูเทคโนโลยีสารสนเทศ, ออนไลน์, 2562)

สุภาพรรณ อนุตรกูล (2564 ,ออนไลน์) ได้กล่าวว่า ประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับบุคลากร ทำงานได้รวดเร็วลดข้อผิดพลาดและมีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น มีความภาคภูมิใจในผลงานที่สามารถสร้างสรรค์ได้เอง สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถระบุทางเลือกและตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถบริหารจัดการงานและเวลาได้ดีมากขึ้นและช่วยสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงานมีเครื่องมือช่วยในการเรียนรู้และเติบโตอย่างเหมาะสม

บุญชู ใจใส (2564, หน้า 51) กล่าวว่า ทักษะดิจิทัล คือการนำเทคโนโลยีมาใช้ในงานที่เกี่ยวกับการ ประมวลผลข้อมูลเพื่อให้ได้เป็นสารสนเทศ ซึ่งจะต้องสนับสนุนการทำงานตั้งแต่การนำเข้า การจัดเก็บ การจัดการ การป้องกัน การสื่อสาร และการค้นสารสนเทศ โดยจะต้องผสมผสานเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าด้วยกันได้อย่างลงตัว จึงจะช่วยให้เกิดการทำงานที่มี ประสิทธิภาพได้ ซึ่งทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการ ปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลต้องมีทักษะ 5 ด้าน คือ 1) ด้านความสามารถ 2) ด้านความรู้ 3) ด้านประสบการณ์ 4) ด้านคุณลักษณะ 5) ด้านสมรรถนะ

สรุปได้ว่า ทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล คือ ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารสถานในการนำเทคโนโลยีและดิจิทัลที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมาใช้ประยุกต์ ได้อย่างเหมาะสมกับงานในการจัดทำแผนปฏิบัติงาน ข่อมมูลสารสนเทศของสถานศึกษา การประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่าง ๆ ได้

อย่างเหมาะสม สร้างสรรค์ ปลอดภัย มีจริยธรรม และมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการคิดเชิงวิเคราะห์และประเมินสารสนเทศดิจิทัล การทำงานร่วมกันทางออนไลน์ การตระหนักรู้ในการใช้เทคโนโลยี รู้เท่าทันกฎหมายทางคอมพิวเตอร์ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมีส่วนช่วยผลัดดันส่งเสริมคนในองค์กรให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน สามารถเข้าถึงและการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการการเรียนการสอนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและกระบวนการปฏิบัติงาน

4. ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 1071) กล่าวไว้ว่าทักษะการคิดวิเคราะห์ หมายถึง ความชำนาญในการคิดใคร่ครวญอย่างละเอียดรอบคอบในเรื่องราวต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล โดยหาส่วนดี ส่วนบกพร่อง หรือ จุดเด่นจุดด้อยของเรื่องนั้น ๆ แล้ว เสนอแนะสิ่งที่ดีสิ่งที่เหมาะสมนั้นอย่างยุติธรรม

สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548,หน้า 5) ได้ให้ความหมายทักษะการคิดวิเคราะห์ คือ การระบุเรื่องหรือปัญหา การจำแนกแยกแยะ การเปรียบเทียบข้อมูลอื่น ๆ และตรวจสอบข้อมูลอย่างชำนาญหรือหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้และแม่นยำเพียงพอแก่การตัดสินใจ

ศศิมา สุขสว่าง (2563, ออนไลน์) กล่าวว่า การคิด (Thinking skill) เป็นกิจกรรมที่ใช้ในการประมวลผลข้อมูลแก้ปัญหาตัดสินใจและสร้างแนวคิดใหม่ ๆ การทำงาน รูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ การคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) หมายถึง กระบวนการคิดในรูปแบบใหม่ๆ ความสามารถในการรับรู้ความคิดใหม่ ๆ และนวัตกรรมโดยแยกออกจากความคิดทฤษฎีกฎและขั้นตอนการทำงานเกี่ยวข้องกับการวางสิ่งต่าง ๆด้วยกันในรูปแบบใหม่และจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์มักเรียกกันว่า "การคิดนอกกรอบ"

กมล คล้ามณี และคณะ (2564, หน้า 73) ผู้บริหารเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษา ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่ทันสมัย เพื่อสร้างบรรยากาศของทำงานในองค์กรให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการสื่อสาร ในแง่มุมใหม่ และสามารถนำความรู้ความชำนาญในการการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการบริหารที่เป็นระบบและเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป

สุวิมล ทองจำรัส และ จีวรรณ ทรรพวสุ (2563, หน้า 171) ได้กล่าว แนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือ ทักษะการคิดสร้างสรรค์ มีแนวทาง ใช้ความรู้ วิธีการ การส่งเสริมการพัฒนาและส่วนประกอบอื่น ๆ ที่จำเป็น ผลักดันข้อจำกัด และขยายมุมมอง การคิดนอกกรอบทุกคนในองค์กร ต้องเปลี่ยนมุมมองและก้าวสู่ประสบการณ์ใหม่ ๆ ได้ การเรียนรู้ ต้องเป็นทั้งนักแก้ปัญหา นักปรับปรุงงาน นักสอนงาน และนักคิดรวมกันไปในตัว

สถาบันคุณครู Code Genius Academy (2565, ออนไลน์) ได้กล่าวว่า การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการคิดเชิงวิพากษ์ หรือ Critical Thinking โดยเราสามารถ

ให้นิยามได้ว่า analytical thinking คือ การนำเอาข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาทำการตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ เพื่อทำความเข้าใจข้อมูลเหล่านั้นให้ถูกต้องการคิดเชิงวิพากษ์ หมาย ถึง ความสามารถในการคิดแบบมีเหตุมีผลโดยอาศัยหลักฐาน หรือข้อสนับสนุน โดยไม่ใช้อารมณ์ ความเชื่อดั้งเดิม ประสบการณ์ และอคติในการคิดและการตัดสินใจนั้น หรือที่เราเรียกว่าการคิดแบบมีวิจารณญาณ ซึ่งเป็นความเข้าใจในเหตุและผลที่สามารถเชื่อมโยงเข้ากับความคิดในเรื่องต่าง ๆ เพื่อที่จะทำให้คำตอบ หรือสิ่งที่เราตัดสินใจ มีโอกาสที่จะถูกต้องมากขึ้นหรือดียิ่งขึ้นนั่นเอง

การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical thinking) หมายถึง กระบวนการคิดในรายละเอียด ความสามารถในการแยกแยะส่วนต่าง ๆ ออกเป็นส่วนพื้นฐาน หรือส่วนย่อย ๆ เพื่อตรวจสอบและวิเคราะห์ความเชื่อมโยง หรือความสัมพันธ์ของส่วนประกอบต่าง ๆ เป็นการคิดในเชิงตรรกะทีละขั้นตอนเพื่อแบ่งระบบข้อมูลขนาดใหญ่ออกเป็นส่วน ๆ เพื่อมาวิเคราะห์หาสาเหตุ หรือเป้าหมายที่ต้องการ

ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เพราะการใช้ Critical Thinking skill คือ การคิดวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำไปใช้แก้ไขปัญหา รวมไปถึงการมองปัญหาในมุมที่ต่างจากเดิม เพื่อนำไปหาวิธีการแก้ปัญหาใหม่ๆที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องมีควบคู่ไปกับหลักการ Critical Thinking หลักการ Critical Thinking หรือ การคิดเชิงวิพากษ์องค์ประกอบของ Critical Thinking มีการวิเคราะห์ (Analysis) การวิเคราะห์ หมายถึงการจำแนกแยกแยะข้อมูลต่าง ๆ เพื่อหาส่วนประกอบ องค์ประกอบและความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้น เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจในเรื่องนั้น หาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลมาอธิบายเรื่องนั้น ประเมินและตัดสินใจเลือกคำตอบที่เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์ จำแนกแยกแยะข้อมูล
2. รวบรวม ศึกษาและจัดระบบข้อมูลเรื่องสิ่งที่วิเคราะห์
3. กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ จำแนกแยกแยะข้อมูล
4. จำแนกแยกแยะข้อมูลตามเกณฑ์ เพื่อให้เห็นองค์ประกอบของเรื่องนั้นอย่างครบถ้วน
5. หาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ และความสัมพันธ์ของข้อมูลในแต่ละองค์ประกอบ เพื่อให้เห็นว่าส่วนย่อยต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันและประกอบกันเป็นโครงสร้างภาพรวมได้อย่างไร
6. นำเสนอผลการวิเคราะห์
7. นำผลการวิเคราะห์มาตอบคำถามตามวัตถุประสงค์

ตัวบ่งชี้ทักษะการคิดวิเคราะห์

1. สามารถระบุวัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์
2. สามารถจัดระบบข้อมูลเรื่องสิ่งที่วิเคราะห์

3. สามารถกำหนดเกณฑ์ในการ วิเคราะห์

4. สามารถแยกแยะข้อมูลได้ตาม เกณฑ์ และระบุองค์ประกอบของสิ่งที่วิเคราะห์

5. สามารถอธิบายความสัมพันธ์ ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของสิ่งที่วิเคราะห์

6. สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์

7. สามารถนำผลการวิเคราะห์ มาใช้ในการตอบคำถามตามวัตถุประสงค์

กระบวนการพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์จากงานวิจัยของโรงเรียนวัดกู่คำและโรงเรียนขอนแก่นคริสเตียน พบว่า มีการส่งเสริมให้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้จัดบรรยากาศการเรียนรู้สิ่งเร้าและกิจกรรมที่กระตุ้นส่งเสริมการคิดวิเคราะห์โดยมีขั้นตอนดังนี้ ขั้นที่ 1 การกำหนดปัญหา ขั้นที่ 2 การคาดคะเนปัญหา ขั้นที่ 3 การแสวงหารวบรวมข้อมูล ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นที่ 5 การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล การคิดสร้างสรรค์ คือการคิดในทางที่ทำให้ดีขึ้นหรือการคิดสร้างสิ่งใหม่ที่มีลักษณะใหม่ (new) แตกต่างไปจากเดิมและเป็นความคิดต้นแบบ (original) ที่ใช้การได้จริง ได้ผลดีกว่าของเดิมและมีความสมเหตุสมผลที่คนทั่วไปยอมรับได้ขั้นตอนการคิด 1. กำหนดเป้าหมายในการคิด 2. ประมวล/ ทบทวนความรู้หรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่คิดเพื่อต่อยอดสู่สิ่งใหม่หรือจินตนาการ ความคิดแปลกใหม่ขึ้นมา 3. ใช้เทคนิคต่าง ๆ ช่วยในการขยายขอบเขตความคิดเดิม ๆ ให้ได้ความคิดที่หลากหลายเพื่อนำไปสู่ความคิดในการสร้างสิ่งใหม่ตามเป้าหมายของการคิด 4. ประเมินและคัดเลือกความคิดที่หลากหลายเพื่อนำไปพัฒนาต่อ 5. พัฒนาหรือผสมผสานความคิดที่คัดเลือกไว้โดยอาศัยทักษะการคิดต่าง ๆ เช่น วิเคราะห์สังเคราะห์ การคิดไกลและการคิดแบบบูรณาการจนกระทั่งได้สิ่งใหม่ตามวัตถุประสงค์ 6. นำเสนอและอธิบายสิ่งใหม่ที่สร้างขึ้นว่าสามารถใช้การได้อย่างไร และจะได้ผลดีกว่าของเดิมอย่างไร

กระบวนการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์จากงานวิจัยของโรงเรียนอุบลวิทยาคม พบขั้นตอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4 ขั้น ดังต่อไปนี้ ขั้นที่ 1 ทบทวนความรู้เดิม ขั้นที่ 2 เสริมความรู้ใหม่ ขั้นที่ 3 สรุปองค์ความรู้ ขั้นที่ 4 นำความรู้ไปประยุกต์ใช้และสร้างสรรค์

สรุป ทักษะการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ คือ ความรู้และความสามารถของผู้บริหารในการคิดแยกแยะข้อมูล หรือสิ่งที่ได้รับรู้ หาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลมาประมวลผลประเมินและตัดสินใจเลือกคำตอบที่เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือในการแก้ปัญหาตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีการพัฒนาความคิดที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความคิดนอกกรอบ ผลักดันข้อจำกัด และขยายมุมมอง เปลี่ยนมุมมอง และก้าวสู่ประสบการณ์ใหม่ ๆ ได้ การเรียนรู้ในการคิดค้นหาสร้างสิ่งใหม่ ๆ หรือปรับปรุงสิ่งที่มีให้ทันสมัยให้มีลักษณะใหม่แตกต่างไปจากเดิม และเป็นความคิดค้นที่ใช้การได้จริงดีกว่าของเดิมเป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นที่ยอมรับและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมช่วยให้เกิดความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ

5. ทักษะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

ความหมายการกำหนดวิสัยทัศน์

คำว่า วิสัยทัศน์ เป็นคำที่แปลมาจากภาษาอังกฤษ ซึ่งตรงกับคำว่า “Vision” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง “การมองการณ์ไกล”

มีผู้รู้หลากหลายท่าน ได้ให้ความหมายของคำว่า “วิสัยทัศน์” เอาไว้ ดังนี้

Mr. Ratchakrit K. (2564, ออนไลน์) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ คือ ความสามารถในการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยสามารถระบุได้ถึงทิศทาง แนวโน้ม ความเป็นไปได้ ระยะเวลา รวมถึงขั้นตอน วิธีการโดยรวม ที่สามารถทำได้จริง และเกิดขึ้นได้จริง

ชลิดา ลิ้นจี่ และคณะ (2563, หน้า 159) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ขององค์กร หมายถึง การคิดถึงภาพอนาคตที่องค์กรอยากให้เป็น กำหนดจุดหมาย ปลายทางที่ต้องการ ที่มาจากภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อ กำหนดเป็นนโยบายธุรกิจ กลยุทธ์ เพื่อสร้างความชัดเจน จูงใจ และสามารถสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเติบโต อย่างยั่งยืน

กุลจิรา รักษนคร (2563, หน้า 337-343) กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีความสามารถสร้างองค์กรสร้างบรรยากาศที่ดี และวิเคราะห์สภาพการต่าง ๆ โดยเก็บรวบรวมข้อมูล เน้นการมีส่วนร่วมตลอด มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเสมอ โดยการสร้างภาพอนาคตด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังของสังคม มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกผู้บริหารสถานศึกษาถึงการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารวิสัยทัศน์ การสร้างความเข้าใจ แรงจูงใจ เพื่อให้เกิดการยอมรับในการสื่อสารที่หลากหลาย มีระบบ รวมทั้งจูงใจกระตุ้นให้เกิดความเชื่อมั่น สามารถกำหนดเป้าหมายโดยมีส่วนร่วมในบุคลากรตลอดเห็นคุณค่าในวิสัยทัศน์และความสำคัญกับองค์การ การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การแสดงออกผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีความเชื่อมั่น และการสร้างแรงบันดาลใจ ความท้าทาย งานบรรลุตามเป้าหมาย ให้กำลังใจสร้างสรรค์ความคิดริเริ่มงานใหม่ ๆ เห็นคุณค่าในการทำงานร่วมกันเป็นทีมและปลูกจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเต็มใจและเป็นทีม องค์ประกอบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีตัวบ่งชี้ประกอบไปด้วย การสร้างวิสัยทัศน์ การสื่อสารวิสัยทัศน์ และการสร้างแรงบันดาล ใจ

โยธิน นิลคช (2561, หน้า 414) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยการมีวิสัยทัศน์การบริหารที่มุ่งเน้นพัฒนาองค์การไปสู่การพัฒนาก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในหลาย ๆ ด้าน ที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งผู้ที่มีอิทธิพลส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพนั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พึงมีสิ่งสำคัญที่สุดคือตัวผู้บริหารต้องมีคุณภาพ ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเอง มีความเป็นผู้นำต้องนำความเปลี่ยนแปลง

มีความสามารถในการใช้ทักษะการบริหารได้เป็นอย่างดี โดยอาศัยความสามารถด้านวิชาการ การสื่อสารและเทคโนโลยี การเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์และประกอบการ นักสร้างพลังสร้างแรงบันดาลใจเชิงบวก ตัวแบบที่ดีและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้องค์ประกอบของวิสัยทัศน์

Davis (2013, p. 92) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพที่สำคัญของผู้บริหาร คือการมีทักษะวิสัยทัศน์ มีองค์ประกอบดังนี้ 1) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) 2) สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน (Creating a Clear Vision) 3) เส้นทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Communicating this Path Effectively) 4) ไม่ยึดมั่นถือมั่นในตนเอง (Leaving Ego)

สรุป ทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ คือ การที่ผู้บริหารที่มุ่งเน้นพัฒนาองค์การไปสู่การพัฒนาที่มาจากภารกิจ ค่านิยม กำหนดเป็นนโยบาย กลยุทธ์ ความสามารถในวิเคราะห์สภาพการต่าง ๆ โดยเก็บรวบรวมข้อมูล สามารถสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเสมอ การสร้างแรงบันดาลใจ การส่งเสริมสนับสนุนให้ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในองค์กร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สร้างองค์กรได้ตามที่คาดหวังสู่เป้าหมายขององค์กร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเติบโตอย่างยั่งยืน

6. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

Johnson and Johnson (2003) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่อยู่ร่วมกัน เพื่อมีความสัมพันธ์กันและพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

Kanya Pitaktraikul (2565, ออนไลน์) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การทำงานที่ประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 3 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน ถึงแม้ว่าแต่ละคนอาจมาจากต่างแผนกหรือแผนกเดียวกันแต่ทุกคนล้วนมีเป้าหมายเดียวกันชัดเจนโดยร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ ตั้งใจทำหน้าที่ของตัวเองให้สำเร็จพร้อมกับช่วยสนับสนุนให้ทุกคนในทีมทำงานให้เสร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

ปทมา ประทุมสุวรรณ (2562, หน้า 10) กล่าววา ทักษะการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถพูดชักจูงหรือโนมน้าวให่ผู้ร่วมปฏิบัติงานโดยรวมทีมกันปฏิบัติงานให่แก่สถานศึกษา กระตุ่นให่ทีมงานร่วมกันปฏิบัติงานให่ได้ตามเกณฑมาตรฐาน มอบหมายงานให่ทีมงานทำด้วยความเหมาะสม สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให่แกทีมงาน ให่ความไว่วางใจและเอาใจใสตอการปฏิบัติงานแกทีมงาน สรางบรรยากาศที่ดีเอื้อตอการปฏิบัติงานแกทีมงาน มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแกทีมงานอยางเพียงพอช่วยเหลือทีมงานให่สามารถหาข่อยุติ ความขัดแย้งในลักษณะเชิงบูรณาการได้ แกไขปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานแกทีมงานให่เหมาะสมกับสถานการณการเปลี่ยนแปลง และให่โอกาสแกทีมงานในการนำเสนอผลงานหรือแสดงความสามารถ

พิชชาภา เกาะเต้น (2563, หน้า 22) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานในองค์การโดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงสมาชิกทุกคนมีบทบาทในการช่วยดำเนินงาน การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การตัดสินใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สนับสนุน ช่วยเหลือกันใช้ทักษะประสบการณ์ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่อผลของงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

อิงครัต จันทร์วงศ์ (2566, หน้า 4) ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีม คือ การทำงานร่วมกันของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นมีเป้าหมายในการทำงานเดียวกัน มีการวางแผนในการทำงานร่วมกัน ซึ่งการทำงานเป็นทีมนั้นมีความสำคัญในทุกองค์กร เนื่องจากสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน อีกทั้งการทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงาน โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันของสมาชิกภายในทีมสนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ และมีการประสานงานกัน เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

สรุปความหมายการทำงานเป็นทีม คือ การที่กลุ่มบุคคลร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ และความรับผิดชอบ โดยเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือจุดหมายไปในทิศทางเดียวกัน มีการดำเนินงานที่สอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างที่สุด เพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมมีผู้ทำการศึกษาไว้เป็นจำนวนมากทั้งให้หลักการและแนวคิดที่แตกต่างดังนี้

ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2562, หน้า 44) ได้สรุปในงานวิจัยว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย การให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564, หน้า 6) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คือการร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน ซึ่งจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกันมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน

ปารวี สยัดพานิช (2563, ออนไลน์) กล่าวว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมมีดังนี้

1. ผู้นำทีม ต้องไม่ใช่เพียงผู้สั่งการเพียงอย่างเดียว แต่ต้องรู้จักการบริหารงานและบริหารบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกในทีมให้ดีด้วย โดยมีคุณลักษณะคือ มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล สามารถ

มองไปข้างหน้า เข้าใจทิศทางและรู้จักวิธีขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายได้ มีความคิดริเริ่มที่ดีคิดอะไรใหม่ ๆ หาวิธีการหรือกระบวนการใหม่ ๆ พัฒนาตัวเองอยู่เสมอวางแผนการทำงานได้ดี รวมถึงการแบ่งงาน จัดการหน้าที่บริหารการทำงานสมาชิกในทีม มีวินัยและความรับผิดชอบ มีวินัย และควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่ได้วางแผนไว้ให้ดีที่สุดมีทักษะในการสร้างแรงจูงใจ ส่งเสริมการทำงานระบบทีม และสร้างความเชื่อมั่นที่ดีให้กับทุกคนในทีม เป็นนักสื่อสารที่ยอดเยี่ยม ทั้งผู้พูดและผู้ฟังที่ดี รับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมทุกคนอย่างเท่าเทียม การสื่อสารที่ดีจะทำให้กระบวนการทำงานของทีมราบรื่นและบรรลุเป้าหมาย เป็นนักคิดวิเคราะห์ที่ดี สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม รวดเร็ว และรอบคอบ

2. สมาชิกทีมทุกคนในทีมนับเป็นส่วนประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งในระบบการทำงานเป็นทีม โดยมีคุณลักษณะดังนี้ รับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย จะทำให้แผนงานที่ทีมวางไว้มีโอกาสประสบความสำเร็จมากกว่าทีมที่มีสมาชิกที่ไม่มีความรับผิดชอบ เคารพกฎและกติการ่วมกัน การทำงานในระบบทีม กฎกติกามีความสำคัญมาก ทุกคนไม่ได้ทำงานคนเดียว และทุกคนมีลักษณะนิสัยที่แตกต่างกัน แต่สิ่งที่จะทำให้ทุกคนอยู่ร่วมกันได้ก็คือ การเคารพและยอมรับปฏิบัติตามในกฎระเบียบเดียวกันให้ความร่วมมือกันอย่างเต็มที่ เป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงานเป็นทีม เมื่อไม่มีความร่วมมือกันระบบการทำงานของทีมจะเกิดปัญหา และส่งผลกับงานที่ทำ ยอมรับความแตกต่าง เปิดใจรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ความคิดเห็นที่ต่างกันไม่ใช่สิ่งที่ผิด แต่ควรยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และพิจารณาร่วมกันหาแนวทางที่ดีที่สุดกับสถานการณ์นั้น ๆ ถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ความสำเร็จไม่ได้เป็นของใครคนใดคนหนึ่ง แต่เป็นความสำเร็จที่เกิดจากการร่วมมือร่วมแรงกัน

3. กระบวนการทำงานทุกคนต้องเคารพกติการ่วมกัน ซึ่งเป็นกรอบสำคัญทำให้ทุกคนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการแบ่งหน้าที่ชัดเจนในกระบวนการทำงานไม่ทับซ้อน แต่ละคนควรมีหน้าที่ที่รับผิดชอบชัดเจน เพื่อให้ทุกคนทำหน้าที่ให้ดีที่สุดในการบรรลุเป้าหมาย ต้องมีแนวทางปฏิบัติร่วมกัน เพื่อยึดถือและปฏิบัติในกรอบเดียวกัน ที่สำคัญกติกานี้ต้องยุติธรรมสำหรับทุกฝ่าย ไม่เอนเอียงเข้าข้างผู้ใดผู้หนึ่ง กระบวนการทำงานมีความชัดเจนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพผ่านขั้นตอนกระบวนการทำงานที่วางไว้ ที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม และองค์กรกับทีมควรมีความยืดหยุ่นและปรับตัวเองให้ไวตามสถานการณ์ ซึ่งระบบและกติกาต่าง ๆ ก็ควรจะปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วย เพื่อให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพ

พิมลพรรณ เพชรสมบัต (2564 ,หน้า 6) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นทำงานร่วมกันโดยมีเป้าหมายเดียวกันยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมงานให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกัน และกันในปัญหาของงานปฏิบัติที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ไขได้ทันท่วงทีที่มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร มีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน มีการแก้ปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์ หลากหลายเพื่อเพิ่มผลผลิตของงาน

2. ความร่วมมือ (Cooperation) เป็นการร่วมมือในการทำงานร่วมกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ทีมตั้งไว้ โดยแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจของสมาชิกภายในทีม

3. การประสานงาน (Coordination) การที่สมาชิกในทีมทุกคน มีการประสานงานกันในการปฏิบัติงาน โดยการประชุมวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีมงาน ซึ่งต้องมีการพึ่งพาอาศัยกันและกันโดยปราศจากการควบคุมในองค์การ การประสานงานเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์การเพื่อเชื่อมโยงการกระทำของหน่วยงานย่อยซึ่งกันและกันจากโครงสร้างเป็นลักษณะแนวตั้งและแนวราบ เพื่อจะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Breakthrough) การที่สมาชิกในทีมต้องมีความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมมาใช้ในการแก้ปัญหาของงานที่ทำ จึงเป็นการปฏิบัติที่แตกต่างไปจากงานที่ทำอยู่ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ๆ ต่อปัญหาที่เกิดขึ้น และนำไปใช้ได้จริง จึงเป็นการปรับปรุงงานและเพิ่มผลผลิตอีกด้วย และ

5. การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) เป็นการปรับปรุงของกระบวนการทำงานและการพัฒนางาน เพื่อลดระยะเวลาในการทำงานและการปรับปรุงคุณภาพออกแบบสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์และเหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้มีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงานมากได้มากขึ้น

สรุปทักษะการทำงานเป็นทีม คือทักษะการทำงานเป็นทีม คือกระบวนการทำงานที่ผู้บริหารสามารถจัดการบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายโดยวางแผนจัดคนปฏิบัติงานตามกำลังและความสามารถใช้กระบวนการบริหารงานที่ชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่องานที่รับมอบหมาย เคารพและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่จนเกิดผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้มอบหมาย มีการกระตุ้น โน้มน้าว สร้างขวัญกำลังใจเสริมแรงผู้ปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศที่ดีเอื้อต อการปฏิบัติงานแกทีมงาน มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีการแกไขแนะนำปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานช่วยเหลือและสามารถหาข่อยุติความขัดแย้งในลักษณะเชิงบูรณาการได้เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีการนำเสนอผลงานหรือแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่มีความสุขกับการทำงานเกิดพฤติกรรมเชิงบวก องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

จากการทบทวนองค์ประกอบย่อยเรื่องแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 สามารถนำมาสร้างตารางความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์และประเด็นข้อคำถามได้ดังตารางที่ 2.2 ตารางแสดงตัวแปรนิยามศัพท์และประเด็นคำถามของทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

ตารางที่ 2.2 ตารางแสดงตัวแปรนิยามศัพท์และประเด็นคำถามของทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

ตัวแปร	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
ทักษะด้านการสื่อสาร	กระบวนการปฏิสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความชำนาญสามารถในถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ข่าวสาร ค่านิยม ทัศนคติ ไปยังผู้รับสารผ่านการพูด ท่าทาง ภาษาเขียน หรือสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย หรือผลสำเร็จของงานหรือสิ่งที่ต้องการได้ มีการรับฟังที่ดี คำพูดภาษามีความชัดเจนเสริมแรงบวก ลดความขัดแย้ง โปร่งใส ในการเขียนบันทึกหรือคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานมีรายละเอียดที่ชัดเจน และรู้จักใช้สื่อหรือเทคโนโลยีที่หลากหลายในการประชาสัมพันธ์ในสร้างความเข้าใจระหว่างผู้ร่วมงานเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารได้ชัดเจนและถูกต้องตามเป้าหมาย	1. ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์กับคนในสังคมตลอดเวลา 2. มีความรู้ ความชำนาญในการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อต่าง ๆ 3. ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารผ่านการพูด ท่าทาง ภาษาเขียนที่ดีและชัดเจน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 4. ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยีหลากหลายในการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารได้ชัดเจนถูกต้องตามเป้าหมาย 5. ผู้บริหารมีการเสริมแรงลดความขัดแย้ง โปร่งใสในการเขียนบันทึกหรือคำสั่งได้

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ตัวแปร	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานทุกระดับมีการปฏิบัติต่อกันในทางที่ดี ยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจตนเองและยอมรับความแตกต่างของผู้อื่น มีการร่วมมือร่วมแรงร่วมใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล สามัคคี และความสามารถปรับตัวเข้าหากันมีผลให้เกิดความร่วมมือในการกระทำกิจกรรมใด ๆ สามารถทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น และความภักดีต่อองค์กรได้ ลดปัญหาการขัดแย้งต่าง ๆ ยังดึงดูดให้คนมีศักยภาพอยากมาร่วมงานกับองค์กร ให้ บรรลุเป้าหมายและดำเนินชีวิตร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข	1. ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีทุกระดับในการอยู่ร่วมกันในสังคม 2. มีการปฏิบัติต่อกันในทางที่ดี ยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันมีความเข้าใจตนเองและยอมรับความแตกต่างของผู้อื่น 3. มีการร่วมมือร่วมแรงร่วมใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล สามัคคี และความสามารถปรับตัวเข้าหากันมีผลให้เกิดความร่วมมือในการกระทำกิจกรรมใด ๆ 4. สามารถทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น และความภักดีต่อองค์กรได้ 5. ดึงดูดให้คนมีศักยภาพอยากมาร่วมงานกับองค์กร ดำเนินชีวิตร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข
ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล	ทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล คือ ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารในการนำเทคโนโลยีและดิจิทัลที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมาใช้ประยุกต์ได้อย่างเหมาะสมกับงาน ในการจัดทำแผนปฏิบัติงาน ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา การประชาสัมพันธ์	1. มีความรู้ในการใช้สร้างและสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีได้ 2. นำเทคโนโลยีและดิจิทัลที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมาใช้ประยุกต์ ได้อย่างเหมาะสมกับงาน

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ตัวแปร	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
	ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สร้างสรรค์ ปลอดภัย มีจริยธรรม และมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการคิดเชิงวิเคราะห์และประเมินสารสนเทศดิจิทัล การทำงานร่วมกันทางออนไลน์ การตระหนักรู้ในการใช้เทคโนโลยี รู้เท่าทันกฎหมายทางคอมพิวเตอร์ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมีส่วนช่วยผลักดันส่งเสริมคนในองค์กรให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน สามารถเข้าถึงและการนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการการเรียนการสอนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและกระบวนการปฏิบัติงาน	3. การจัดทำแผนปฏิบัติงานข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาการประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมสร้างสรรค์ ปลอดภัย มีจริยธรรม และมีประสิทธิภาพ 4. การคิดเชิงวิเคราะห์และประเมินสารสนเทศดิจิทัลการทำงานร่วมกันทางออนไลน์ 5. การตระหนักรู้ในการใช้เทคโนโลยี รู้เท่าทันกฎหมายทางคอมพิวเตอร์ 6. การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี 7. นวัตกรรมดิจิทัลมีส่วนช่วยผลักดันส่งเสริมคนในองค์กรให้เกิดการปรับเปลี่ยนในกระบวนการทำงาน 8. การนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในจัดการการเรียนการสอนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและกระบวนการปฏิบัติงาน
ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์	ทักษะการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ คือ ความรู้และความสามารถของผู้บริหารในการคิดแยกแยะข้อมูล หรือสิ่งที่ได้รับรู้ หาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลมาประมวลผล ประเมินและตัดสินใจ	1. คิดจำแนกแยกแยะข้อมูล 2. รวบรวมจัดระบบคิดหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลมาประมวลผลประมวลผล ประเมินและตัดสินใจเลือกคำตอบที่เหมาะสมหรือในการแก้ปัญหาตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ตัวแปร	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
	เลือกคำตอบที่เหมาะสมตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือในการแก้ปัญหาตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีการพัฒนาความคิดที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีมีความคิดนอกกรอบ ผลักดันข้อจำกัด และขยายมุมมอง เปลี่ยนมุมมอง และก้าวสู่ประสบการณ์ใหม่ ๆ ได้ การเรียนรู้ในการคิดค้นหาสร้างสิ่งใหม่ๆ หรือปรับปรุงสิ่งที่มีให้ทันสมัยให้มีลักษณะใหม่แตกต่างไปจากเดิม และเป็นความคิดค้นที่ใช้การได้จริงดีกว่าของเดิม เป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นที่ยอมรับและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมช่วยให้เกิดความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ	3. การพัฒนาความคิดที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ความคิดนอกกรอบ ผลักดันข้อจำกัด และขยายมุมมอง เปลี่ยนมุมมอง และก้าวสู่ประสบการณ์ใหม่ ๆ 4. การเรียนรู้ในการคิดค้นหาสร้างสิ่งใหม่ ๆ หรือปรับปรุงสิ่งที่มีให้ทันสมัยให้มีลักษณะใหม่แตกต่างไปจากเดิม 5. นวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นที่ยอมรับและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมช่วยให้เกิดความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ
ทักษะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	ทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ คือ การที่ผู้บริหารที่มุ่งเน้นพัฒนาองค์การไปสู่การพัฒนาที่มาจากภารกิจ ค่านิยม กำหนดเป็นนโยบาย กลยุทธ์ ความสามารถในวิเคราะห์สภาพการต่าง ๆ โดยเก็บรวบรวม ข้อมูล สามารถสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเสมอ การสร้างแรง	1. ผู้บริหารมุ่งเน้นพัฒนาองค์การไปสู่การพัฒนาที่มาจากภารกิจ ค่านิยม 2. กำหนดเป็นนโยบายกลยุทธ์ ความสามารถในวิเคราะห์สภาพการต่าง ๆ 3. เก็บรวบรวม ข้อมูล สามารถสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ตัวแปร	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
	บันดาลใจ การส่งเสริมสนับสนุนให้ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในองค์กร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สร้างองค์กรได้ตามที่คาดหวังสู่เป้าหมายขององค์กร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเติบโตอย่างยั่งยืน	4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันเสมอ การสร้างแรงบันดาลใจ การส่งเสริมสนับสนุนให้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ 5. การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ และการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในองค์กร 6. การสื่อสารที่ประสิทธิภาพสร้างองค์กรได้ตามที่คาดหวังสู่เป้าหมายขององค์กร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเติบโตอย่างยั่งยืน
ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม	ทักษะการทำงานเป็นทีม คือ กระบวนการทำงานที่ผู้บริหารสามารถจัดการบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายโดยวางแผนจัดคนปฏิบัติงานตามกำลังและความสามารถ ใช้กระบวนการบริหารงานที่ชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่องานที่รับมอบหมาย เคารพและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่จนเกิดผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ มอบหมาย มีการกระตุ้น โน้มน้าว สร้างขวัญกำลังใจเสริมแรงผู้ปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศที่ดี เอื้อตอการปฏิบัติงานแกทีมงาน มี	1. กระบวนการทำงานที่ผู้บริหารสามารถจัดการบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย 2. วางแผนจัดคนปฏิบัติงานตามกำลังและความสามารถ ใช้กระบวนการบริหารงานที่ชัดเจน 3. ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่องานที่รับมอบหมาย เคารพและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่จนเกิดผลสำเร็จตามที่กำหนด 4. มอบหมาย มีการกระตุ้น โน้มน้าว สร้างขวัญกำลังใจเสริมแรงผู้ปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศที่ดี เอื้อตอการปฏิบัติงานแกทีมงาน

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ตัวแปร	นิยามศัพท์	ประเด็นคำถาม
	เครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีการแกไขแนะนำปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานช่วยเหลือและสามารถหาข่อยุติความขัดแย้งในลักษณะเชิงบูรณาการได้ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีการนำเสนอผลงานหรือแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่มีความสุขกับการทำงาน เกิดพฤติกรรมเชิงบวก องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้	5. มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มีการแกไขแนะนำปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานช่วยเหลือและสามารถหาข่อยุติความขัดแย้งในลักษณะเชิงบูรณาการได้ 6. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีการนำเสนอผลงานหรือแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่มีความสุขกับการทำงาน เกิดพฤติกรรมเชิงบวก

2.4 แนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหาร

ความหมายของแนวทางการพัฒนา

ชานนท์ วรรณา (2562, หน้า 54) กล่าวว่า การพัฒนา คือ การวางแผนที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความสามารถและความเชี่ยวชาญในการบริหารของผู้บริหารในการปฏิบัติงานในองค์กรในทางที่ดีขึ้น

พรพิมล แก้วอ่อน และคณะ (2564, หน้า 13) กล่าวว่า การพัฒนา คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงตามแผนด้วยการใช้ทรัพยากร อย่างคุ้มค่าหรือกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง ซึ่งเป็นความพยายามของมนุษย์ที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น โดยเป้าหมายสุดยอดของการพัฒนาอยู่ที่คนและคุณภาพชีวิตของคน การพัฒนาจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน

วงศกร เพียรชนะ (2566, หน้า 76-82) กล่าวไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง กระบวนการเพื่อเพิ่มความสามารถ ความรู้หรือทักษะของบุคคลในด้านการมีภาวะผู้นำ ซึ่งกระบวนการนั้นจะต้องเป็นไปแบบต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงของบุคลให้มีความสามารถ ความรู้หรือทักษะด้านภาวะผู้นำที่เพิ่มขึ้น รูปแบบควรต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย นอกจากนี้การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบ พบว่า การพัฒนารูปแบบอาจมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไป โดยทั่วไปแล้วอาจ แบ่งเป็น 2 ขั้นตอนใหญ่ ๆ คือ การสร้างรูปแบบ (Construct) และ

การหาความตรง (Validity) ของรูปแบบ Willer (1968, p. 18) ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินการอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดซึ่งเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนั้น ๆ การพัฒนาภาวะผู้นำนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะบุคคลที่จะเป็นผู้นำที่จะต้องมีความรับผิดชอบมากเป็นตัวแบบที่ดีต่อบุคคลอื่น ดังนั้น วิธีการพัฒนาที่กำหนดขึ้นจะต้องเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลเหล่านั้น อย่างแท้จริงโดยการพัฒนาภาวะผู้นำนั้นจะใช้รูปแบบหรือวิธีการใดก็ตามแต่จะต้องพัฒนาให้ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา สังคมและทักษะต่าง ๆ

สรุปความหมายของการพัฒนา คือกระบวนการเปลี่ยนแปลงการเพิ่มเติมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และการปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพดีขึ้น

2.5 บริบทของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

นโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีหน้าที่ในการส่งเสริมการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 37 โดยมีเป้าประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเกิดผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ จึงได้เชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การบูรณาการของกระทรวงต่าง ๆ และบริบทในพื้นที่จังหวัด บนพื้นฐานการมีส่วนร่วม จึงได้กำหนดทิศทางในการจัดการศึกษาปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เป็นองค์กรคุณภาพ ยึดหลักธรรมาภิบาล และปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานสู่การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษ ที่ 21

พันธกิจ (Mission)

1. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

3. พัฒนาระบบการดูแลความปลอดภัยให้กับผู้เรียน ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา จากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ

4. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กร ยึดหลักธรรมาภิบาล จัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีวิถีใหม่ เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

6. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

7. เพิ่มประสิทธิภาพการประกันคุณภาพการศึกษาและปรับกระบวนการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาให้สอดรับกับชีวิตวิถีใหม่ (new normal) และชีวิตวิถีปกติต่อไป (next normal)

เป้าประสงค์(Goal)

1. ผู้เรียน ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรมแผนพัฒนาคุณภาพการนิเทศการศึกษา ปีงบประมาณ 2566

2. ผู้เรียน ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาปลอดภัยจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ

3. ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษาและอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ

4. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะมีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่ดีเหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเป็นพลเมืองพลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

5. ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูงขึ้นทุกด้านและทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

6. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) กลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ

7. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

8. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและศาสตร์พระราชา

9. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีสมดุลในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์(Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

กลยุทธ์เป้าประสงค์และตัวชี้วัด

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจเพื่อรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกกรูปแบบ ได้แก่ ภัยยาเสพติด ภัยความรุนแรง ภัยพิบัติต่าง ๆ อุบัติเหตุ โรคอุบัติใหม่ ฝุ่น PM 2.5 การค้ามนุษย์ การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงอาชญากรรมไซเบอร์

2. สถานศึกษามีแผน/มาตรการในการสร้างความตระหนักรู้หรือการซักซ้อมในการรับมือกับภัยพิบัติและสามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ

3. สถานศึกษา ได้รับการพัฒนาให้มีความปลอดภัย และจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. สถานศึกษาได้รับการส่งเสริมให้มีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง เพื่อความปลอดภัยของผู้เรียน

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ ความเข้าใจเพื่อรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ ได้แก่ ภัยยาเสพติด ภัยความรุนแรง ภัยพิบัติต่าง ๆ อุบัติเหตุ โรคอุบัติใหม่ฝุ่น PM 2.5 การค้ามนุษย์ การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงอาชญากรรมไซเบอร์

2. ร้อยละของผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยและสามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ

3. ร้อยละของสถานศึกษาที่มีแผน/มาตรการในการจัดการภัยพิบัติ ภัยคุกคามทุกรูปแบบ โรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ รองรับวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) เพื่อให้สถานศึกษาเป็นพื้นที่ปลอดภัย (Leading)

4. ร้อยละของสถานศึกษามีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องเพื่อความปลอดภัยของผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

เป้าประสงค์

1. การเข้าเรียนสุทธิของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. เด็กออกกลางคัน เด็กตกหล่น กลับเข้าสู่ระบบการศึกษาหรือได้รับการศึกษาด้วยรูปแบบที่เหมาะสม

3. เด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส ผู้ที่มีความสามารถพิเศษ ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เหมาะสมตามความจำเป็นและศักยภาพ

4. สถานศึกษามีการนำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนระดับปฐมวัย และการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นรายบุคคลมาใช้เพื่อดูแลและป้องกันไม่ให้ผู้เรียนออกจากระบบการศึกษา

5. สถานศึกษาจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน

6. ประชากรวัยเรียนเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

ตัวชี้วัด

1. อัตราการเข้าเรียนสุทธิของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ร้อยละของเด็กออกกลางคัน เด็กตกหล่น กลับเข้าสู่ระบบการศึกษา หรือได้รับการศึกษาด้วยรูปแบบที่เหมาะสม

3. จำนวนของผู้เรียนที่เป็นผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และเด็กที่มีความสามารถพิเศษได้รับการศึกษาที่เหมาะสม ตามความจำเป็นและศักยภาพ

4. ร้อยละของสถานศึกษามีการนำข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานมาใช้ เพื่อส่งต่อผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

5. ร้อยละของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียน

6. ร้อยละของประชากรวัยเรียนเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับกำรเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

เป้าประสงค์

1. เด็กปฐมวัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีพัฒนาการสมวัย

2. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ

3. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานสอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

4. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู

5. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6. สถานศึกษา สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และมีระบบการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ยืดหยุ่นตอบสนองต่อความถนัดและความสนใจของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalized Learning)

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของเด็กปฐมวัยมีพัฒนาการสมวัย ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

2. ร้อยละของผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ

3. ร้อยละของผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

4. ร้อยละของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพรวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู

5. ร้อยละของสถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6. ร้อยละของสถานศึกษา สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และมีระบบการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลายยืดหยุ่นตอบสนองต่อความถนัดและความสนใจของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalized Learning)

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษามีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษามีระบบการจัดสรรทรัพยากร โดยเฉพาะอัตรากำลังและงบประมาณที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบท

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษามีการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบท

5. สถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สถานศึกษาในพื้นที่ลักษณะพิเศษและโรงเรียนคุณภาพได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพที่เหมาะสมกับบริบท

6. สถานศึกษาที่ดำเนินการขับเคลื่อนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

7. สถานศึกษาที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพภายในได้รับการพัฒนา

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษามีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการและการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ร้อยละของหน่วยงานในสังกัด มีระบบการพัฒนาบริหารจัดการที่ได้มาตรฐานและการให้บริการการศึกษา ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

3. ร้อยละของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษามีระบบการจัดสรรทรัพยากรโดยเฉพาะอัตรากำลังและงบประมาณ ที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

4. ร้อยละของสถานศึกษามีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

5. ร้อยละของโรงเรียนคุณภาพที่มีการบริหารจัดการและพัฒนาประสิทธิภาพที่เหมาะสมกับบริบท

6. ร้อยละของสถานศึกษาที่ดำเนินการขับเคลื่อนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

7. ร้อยละของสถานศึกษาที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประกันคุณภาพภายในได้รับการพัฒนา และมีผลการประกันคุณภาพในระดับดีขึ้นไป

นโยบายและจุดเน้นในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

นโยบาย

1. นักเรียนทุกคนได้รับการพัฒนาทักษะการอ่านการเขียน และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถในการฟัง การพูดภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร (Easy English)

3. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความปลอดภัยจากภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบรวมทั้งมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นครูยุคใหม่ มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร มีทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดี มีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งมีการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพได้อย่างต่อเนื่องจิตวิญญาณความเป็นครู

5. สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ น้อมนำศาสตร์พระราชามาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ และจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

6. เพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จุดเน้น

1. เด็กปฐมวัยทุกคนได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมทุกด้าน

2. นักเรียนทุกคนมีทักษะอ่านออก อ่านคล่อง เขียนได้ เขียนคล่อง คิดคำนวณได้ ลายมือสวยและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

3. นักเรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น

4. ครูผู้สอนทุกคนมีนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

5. ผู้อำนวยการโรงเรียนทุกคน มีนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา

6. 1 โรงเรียน 1 ศิลปะ 1 ดนตรี 1 กีฬา 1 อาชีพ

ค่านิยม (Value)

“คุณภาพคู่คุณธรรม ดำเนินงานฉับไว เต็มใจบริการ”

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

ไกรศร เจียมทอง (2561) ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของประธานกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่เป็นกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามสถานภาพและขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาด้านภาษาเพื่อการสื่อสาร เทคโนโลยี

ดำเนิน เพียรค้า (2561) ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยรวมมีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทักษะความร่วมมือ ทักษะความยืดหยุ่น และการปรับตัว อยู่ในระดับมากที่สุด ทักษะกำหนดวิสัยทัศน์และริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง อยู่ในระดับมากตามลำดับ และแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 สามารถสรุปได้คือ 1) แนวทางในการพัฒนาทักษะวิสัยทัศน์ สถานศึกษาพัฒนาระบบการวางแผน การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ กำกับติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษานำเสนอ วิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อบรมพัฒนาทักษะการบริหาร ศึกษาดูงานโรงเรียน ใกล้เคียงที่ประสบความสำเร็จนำไปใช้พัฒนาโดยการจับคู่โรงเรียนคู่ขนานร่วมพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน 2) แนวทางในการพัฒนาทักษะการริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเองกำหนดเป้าหมายซึ่งเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของงานให้สถานศึกษาถือปฏิบัติร่วมกัน สร้างความเข้มแข็งและยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาตามบริบทของพื้นที่นิเทศ ติดตาม การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ยกย่องเชิดชูเกียรติผู้บริหารที่มีผลงานเชิงประจักษ์ คัดเลือก สถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติดีเด่น (Best Practice) เพื่อเป็นต้นแบบการดำเนินงานมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 3) แนวทางในการพัฒนาทักษะความยืดหยุ่นและการปรับตัว ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษาของสถานศึกษา และพัฒนาการนิเทศภายในสถานศึกษา 4) แนวทางในการพัฒนาทักษะความร่วมมือ มีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม อย่างเข้มแข็ง ส่งเสริมให้ผู้บริหารใช้กิจกรรม PLC สร้างความเข้มแข็งยกระดับคุณภาพการศึกษา 5) แนวทางในการพัฒนาทักษะการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาอบรมทักษะด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษและสื่อเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัย พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

เพื่อการจัดการศึกษาที่มีมาตรฐาน เชื่อมโยงและเข้าถึงได้ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารจัดการที่เหมาะสมและมีคุณภาพที่เป็นรูปธรรม คือ ทักษะการริเริ่มสน้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้ ด้วยตนเองโดยการอบรม ศึกษาดูงาน ทักษะการสื่อสาร ผู้บริหารอบรมพัฒนา ด้วยตนเองในการพูดและเรียนรู้เทคนิค วิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ จากสื่อ วีดีทัศน์ อินเทอร์เน็ต ทักษะวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์เชิงระบบมีความสามารถมองรอบด้านนำข้อมูลต่าง ๆ มาวิเคราะห์ ประมวลผลและกำหนดโยบาย กลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

พรพิมล แก้วอ่อน (2564) ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านทักษะวิสัยทัศน์ ด้านทักษะความร่วมมือ ด้านทักษะการสื่อสาร และด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์ 2. แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำตามหลักทุติยปาปณิกสูตร มีดังนี้ 1) ทักษะด้านวิสัยทัศน์ คือ ผู้บริหารควรมองภาพในอนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับองค์กร สร้างแจงจูงใจให้สมาชิกในองค์กรมองไปที่เป้าหมายเดียวกันมีจุดมุ่งหมายอย่างเดียวกัน มีความสมัครสมานสามัคคีกัน 2) ด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์ คือ ผู้บริหารต้องวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อย จุดแข็ง ปัญหาและอุปสรรค เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินงานสู่การเป็นองค์กรในอนาคตเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำเสนอผลงานหรือแนวทางการดำเนินงานใหม่โดยไม่ตำหนิเมื่อเกิดข้อผิดพลาด ร่วมกันเสนอแนะปรับปรุงแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อไปเรื่อย ๆ พัฒนาองค์ความรู้อย่างรอบด้านและฝึกฝนให้เชี่ยวชาญ 3) ทักษะด้านการสื่อสาร คือผู้บริหารควรหมั่นแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เรียนรู้หลักการพูดและการใช้ภาษาหมั่นฝึกฝนพัฒนาทักษะในการพูดเพื่อให้สามารถสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรทราบนโยบายไปในทิศทางเดียวกัน 4) ด้านทักษะความร่วมมือ คือ ผู้บริหารควรมีหลักมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้สามารถพึ่งพาอาศัยคนอื่นได้จากความสัมพันธ์ที่ดีนั้น การลดความขัดแย้งในองค์กร การรู้จักการผูกใจ การสร้างความเชื่อ ค่านิยม และความคาดหวังร่วมกัน ทำงานด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

วิมล ทองจำรัส และสจีวรรณ ทรรพวสุ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ค่าเฉลี่ย คือ ทักษะการสร้างทีมงาน ทักษะการคิดสร้างสรรค์ทักษะทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทักษะการแก้ปัญหาและ ทักษะการสื่อสาร 2. การเปรียบเทียบทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัย

สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะการสร้างทีมงานที่แข็งแกร่ง เข้าใจจุดมุ่งหมายขององค์กรมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถศักยภาพของแต่ละบุคคล เน้นบริหารแบบประชาธิปไตย สร้างขวัญและกำลังใจ มีทักษะการแก้ปัญหาที่มีความหนักแน่น ความยืดหยุ่น การเข้าใจการเปลี่ยนแปลงและแก้ปัญหาโดยอาศัยประสบการณ์ มีทักษะการคิดสร้างสรรค์ที่ต้องเปลี่ยนมุมมอง คิดนอกกรอบ เป็นทั้งนักแก้ปัญหา นักปรับปรุงงาน นักสอนงาน และนักคิด มีทักษะการสื่อสารต้องที่ชัดเจน เพิ่มช่องทางในการสื่อสารโดยอาศัยเทคโนโลยีและพัฒนาทักษะการใช้ภา ษาที่สาม ในชีวิตประจำวัน และมีทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมต้องเปิดใจกว้างยอมรับเทคโนโลยี มีความทันสมัย เป็น ผู้นำในด้านเทคโนโลยีและมีการศึกษาดูงานการพัฒนานวัตกรรมจากหน่วยงานที่เป็นต้นแบบ

พรพิมล แก้วอุทัศน์ และกานต์ เนตรกลาง (2564) ได้ทำการวิจัยศึกษาเรื่องทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามทัศนะของครู พบว่า ด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 มีจำนวน 1 ด้านคือ ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรมีเทคนิควิธีการที่หลากหลายในการบริหารงาน มีการประพฤติตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากร มีการศึกษาข้อมูลและมีการแนวคิดที่ได้จากข้อเสนอแนะของบุคลากรไปปรับใช้ในการทำงาน โดยมีการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพและมีการมอบหมายงานให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม

สัตตบุษย์ โพธิรุท (2564) ได้ทำการวิจัยศึกษาเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21พบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากและประสิทธิผลโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียนและจังหวัดที่โรงเรียนตั้งอยู่โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ประสิทธิผลโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนจังหวัดที่โรงเรียนตั้งอยู่ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .724 5) ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน

ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 52.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ±.31564 และ 6) ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 3 ทักษะ ได้แก่ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ควรจัดอบรม ประชุม สัมมนา PLC แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศ มีการนิเทศติดตาม จัดประกวดการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ ควรจัดอบรมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ศึกษาดูงานในประเทศต่างประเทศ ผู้บริหารครูผู้สอนและบุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน และทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ ควรจัดทำนโยบายพัฒนาทักษะการคิด จัดอบรม ประชุม สัมมนา ทำ PLC ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้คิดสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาและจัดทำแบบทดสอบประเมินผู้บริหาร

สุณิสา แพทย์พิพัฒน์ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่21อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 กับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก ดังนั้นทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีผลต่อการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

ปวีรัตน์ ถาริวร และคณะ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 พบว่า 1) ทักษะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของ ข้าราชการครูที่มีต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือ (1) ควรพัฒนาและศึกษาความเข้าใจให้ตรงกันเพื่อให้เกิดความร่วมมือภายในสถานศึกษา (2) ควรเป็นผู้ประสานงานในกิจกรรมต่าง ๆ และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับหลาย ๆ ส่วน (3) ควรพัฒนาองค์ความรู้และเน้นการปฏิบัติสม่ำเสมอ (4) ควรพัฒนาและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลประชาสัมพันธ์ภายในสถานศึกษาและชุมชนด้วยวิธีการที่หลากหลาย (5) ควรพัฒนาและจัดระเบียบวิธีการปฏิบัติงานให้คำแนะนำแก่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความร่วมมือและลดความขัดแย้งกัน

2.6.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

Binkley (2012) ศึกษาผลสำเร็จของการบริหารโรงเรียนมัธยม พบว่าผลสำเร็จของผู้บริหารขึ้นอยู่กับทักษะความรู้และประสบการณ์ในการบริหาร ซึ่งถือว่ามีความจำเป็นอย่างมากต่อผู้บริหารโรงเรียนมัธยม และทักษะความสามารถที่มีความสำคัญต่องาน คือ ทักษะด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์การจัดการเรื่องความขัดแย้งการมีมนุษย์สัมพันธ์ภาวะผู้นำการติดต่อสื่อสารการพูดในที่สาธารณะความสามารถในการจัดการองค์กรโดยเน้นที่การจัดการและการนิเทศเป็นสำคัญ

Watson (2000) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นeในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของผู้นำในภาคเอกชนประเทศแคนนาดา โดยใช้แบบสอบถามและการโทรศัพท์สัมภาษณ์ผลการศึกษาพบว่าผู้นำในภาคเอกชน รับรู้ถึงความสำคัญอย่างมากเกี่ยวกับกระแสโลกาภิวัตน์การมีวิสัยทัศน์การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการเรียนรู้ทักษะการสอน การเจรจาต่อรอง ทักษะระหว่างบุคคลจริยธรรม ทักษะของการเป็นผู้ประกอบการการแก้ปัญหาความคิดริเริ่ม ความอดทน การใช้เทคโนโลยีและการตื่นตัวกับกระแสโลกาภิวัตน์เป็นความสามารถการปรับวิธีการลดขนาดกำลังในการทำงานและยอมรับในความหลากหลายของสังคมที่มีความสำคัญด้วยเช่นกันและให้ความสำคัญในการที่จะผลักดันให้วิสัยทัศน์มีการนำไปปฏิบัติขยายแนวคิดสู่บริบทโลกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาเห็นความสำคัญของโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำควรเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้นำาที่มุ่งสอนอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ในโลกาภิวัตน์และความสามารถในด้านอื่น ๆ เช่นการติดต่อสื่อสารการทำงานเป็นทีมเพื่อการก้าวเข้าสู่ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรทางการสถานศึกษา ต่อผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับ โดยผู้บริหารบริหารทุกคนจำเป็นต้องพัฒนาตนเองในเรื่องของการบริหารจึงจะประสบความสำเร็จ ซึ่งในการบริหารเป็นความสามารถทางพฤติกรรมในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยอาศัยทรัพยากรหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่จะมาถึงด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาให้มีความพร้อมที่จะอยู่ในสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อเตรียมตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง

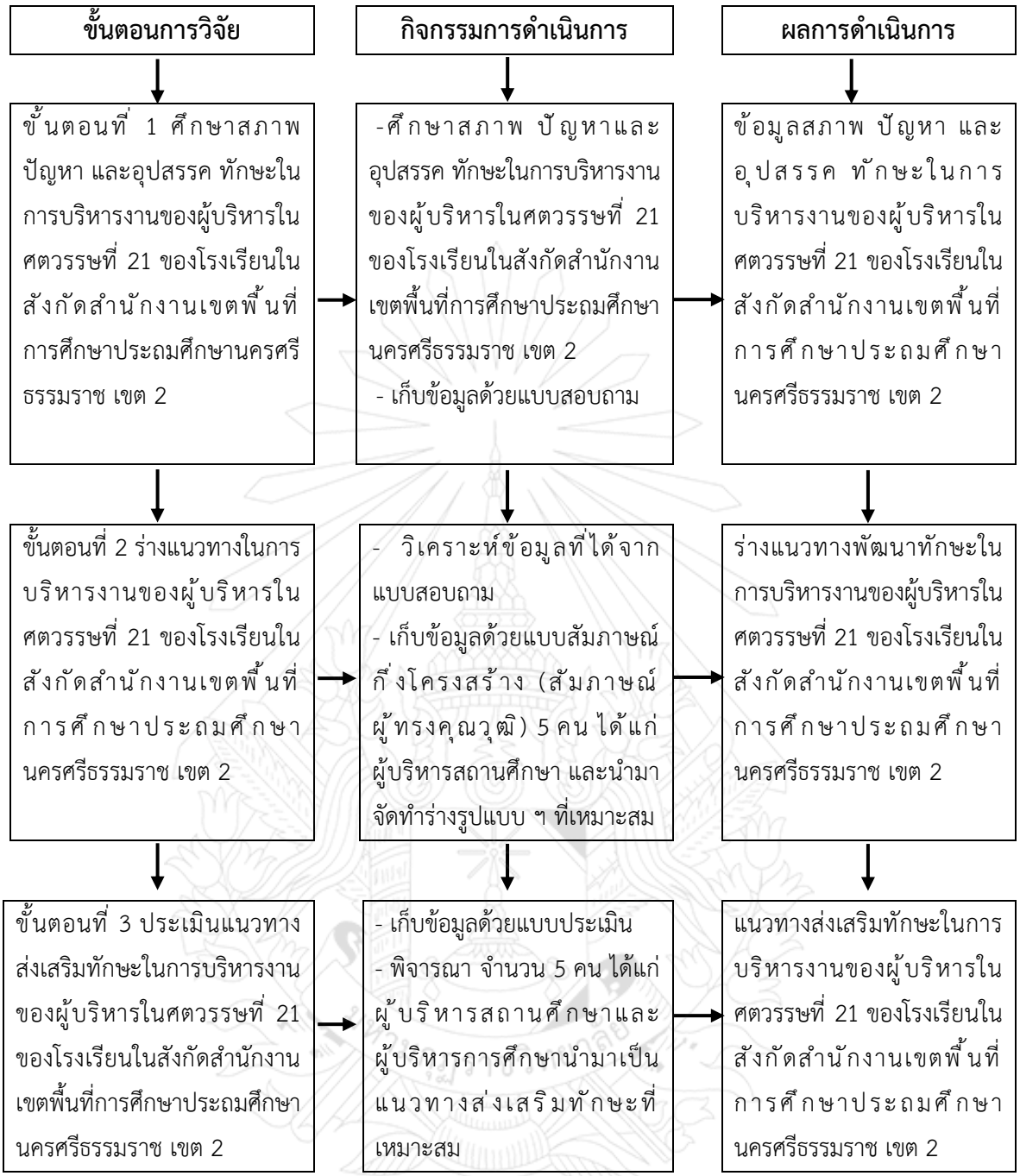
บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพ ปัญหาและอุปสรรค ทักษะในการบริหารงานของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ขั้นตอนที่ 2 ร่างแนวทางการในการบริหารงานของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินแนวทางส่งเสริมทักษะในการบริหารงานของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีกรอบการดำเนินการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนการวิจัย กิจกรรมการดำเนินการ และผลการดำเนินการ ดังภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

3.1 ขั้นตอนที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

เป็นการศึกษาสภาพ ปัญหาและอุปสรรค การบริหารงานของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครู ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 950 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 100 คน ครูจำนวน 850 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 345 คน ได้จากการกำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608) ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกตามสถานภาพ แยกผู้บริหาร 80 คน ครู จำนวน 265 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) รายละเอียดตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)
ผู้บริหาร	100	80
ครู	850	265
รวม	**950**	**345**

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาสภาพ ปัญหาและอุปสรรค ทักษะผู้บริหาร การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของ ผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ ด้านทักษะการบริหารงานของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ประกอบด้วย 6 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะด้านการสื่อสาร 2) ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ 3) ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล 4) ทักษะด้านคิดวิเคราะห์ และสร้างสรรค์ 5) ทักษะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ 6. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของ ลิเคอร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

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

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ของทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ใน 6 ทักษะ 1) ทักษะด้านการสื่อสาร 2) ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ 3) ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล 4) ทักษะด้านคิดวิเคราะห์ และสร้างสรรค์ 5. ทักษะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ 6) ทักษะด้านการทำงานเป็นทีมและปัญหาและอุปสรรคในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในคศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open end)

3.1.3 วิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1) ศึกษาเอกสารที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องศึกษาสภาพ ปัญหาและอุปสรรค ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

2) ศึกษาแนวคิด วิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert)

3) สร้างแบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียด ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สภาพและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพด้านทักษะการบริหารงาน ปัญหาและอุปสรรค การบริหารงานของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

4) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะและนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้านความสอดคล้อง (Item Objective Congruence Index: IOC) ความถูกต้องเหมาะสม และความครบถ้วนของรายการที่ถามในสิ่งที่ต้องการจะวัดตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC=0.5 ขึ้นไปที่แสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายหรือเนื้อหาที่ต้องการ (สุวิมล ติรกานันท์, 2548) โดยผู้วิจัยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญดังนี้

เห็นว่าสอดคล้อง	ให้คะแนน	+ 1
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน	0
เห็นว่าไม่สอดคล้อง	ให้คะแนน	- 1

การวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) คำนวณค่าตามสูตร

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ผลการที่ได้จากการรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ นำมาคำนวณหาค่า IOC โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) พบว่า แบบสอบถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ถึง 1.00 ซึ่งถือว่าเป็นไปตามเกณฑ์

5) ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

6) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรที่ไม่ใช่ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 30 คน นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha Coefficient: α) นำแบบสอบถามที่ทดลองมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ อยู่ที่ 0.976 สำหรับค่าความเชื่อมั่นรายด้านมีค่าระหว่าง 0.857- 0.943 ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้านและทั้งฉบับ

ด้าน	ความเชื่อมั่น
1. ทักษะด้านการสื่อสาร	0.863
2. ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์	0.857
3. ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล	0.883
4. ทักษะด้านคิดวิเคราะห์ และสร้างสรรค์	0.898
5. ทักษะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	0.934
6. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม	0.943
ทั้งฉบับ	**0.976**

7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ที่กำหนดไปจัดทำแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ในโปรแกรม Google Form ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมาย

3.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามดังต่อไปนี้

1) ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

2) ผู้วิจัยส่งหนังสือถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามแบบออนไลน์ Google form โดยผู้วิจัยได้สร้าง QR CODE และ Link ในการเข้าตอบแบบสอบถามการวิจัย และกำหนดวันทำแบบสอบถามระหว่างวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2567 ถึง วันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567 หากผู้ตอบแบบสอบถามไม่ได้ทำแบบสอบถามตามกำหนด ผู้วิจัยได้ติดตามอีกครั้งทางโทรศัพท์เป็นรายกรณีเพื่อให้ได้ข้อมูลตรงตามที่ระยะเวลากำหนด

3) ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตัวเอง และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายผู้บริหารสถานศึกษา และครู จำนวน 345 คน ได้ตอบแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 325 คน เป็นร้อยละ 94.20

3.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การทำวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามความคิดเห็นสภาพ ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตามรายละเอียด ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่ง โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง

2) การวิเคราะห์ข้อมูลทักษะการบริหารงานของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์โดยรวม รายด้านและเป็นรายข้อ โดยกำหนดการแปลความหมายใช้หลักเกณฑ์การแบ่งเป็น 5 ระดับของ ชูศรี วงศ์รัตนะ (2553, หน้า 69) มีความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง สภาพอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง สภาพอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง สภาพอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง สภาพอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง สภาพงอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) วิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง

3.2 ขั้นตอนที่ 2 ร่างแนวทางการส่งเสริมทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ร่างแนวแนวทางการส่งเสริมทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการร่างแนวทางดังนี้

3.2.1 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 5 โรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งหมด จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling)

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

3.2.3 วิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 แล้วทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล

2) ศึกษาหลักการสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง

3) กำหนดประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

4) สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

5) นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญชุดเดิม จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและความสอดคล้องของข้อคำถามกับกรอบแนวคิด แล้ววิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องด้วยดัชนีความ สอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) และพิจารณาเลือกข้อรายการที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ถึง 1.00 ซึ่งสามารถนำไปใช้ได้

6) นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างมาแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและทำการเสนอผู้เชี่ยวชาญชุดเดิมตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งและแก้ไขปรับปรุงให้เครื่องมือมีความถูกต้องและเหมาะสมก่อนนำไปใช้จริง

7) ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปใช้จริง

8) จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ที่มีความสมบูรณ์เป็นฉบับจริง แล้วนำไปใช้สัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูล

3.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

1) ผู้วิจัยส่งหนังสือที่ออกจากบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความความร่วมมือผู้ให้สัมภาษณ์และนัดหมายผู้ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับวันเวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์

2) ผู้วิจัยส่งแบบสัมภาษณ์ ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ล่วงหน้าก่อนไปสัมภาษณ์เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบแนวคำถามและเตรียมการตอบ

3) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ และจดบันทึกด้วยตนเอง

4) ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ให้ได้ครบทุกคนตามจำนวนที่ต้องการ เพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ในแบบบันทึกการสัมภาษณ์ ตามประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

3.3 ขั้นตอนที่ 3 ประเมินแนวทางส่งเสริมทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

จากผลการวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยได้นำข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและต่ำสุด3 ลำดับของแบบสอบถาม ข้อเสนอแนะ และผลจากการผู้ให้ข้อมูลสำคัญในแบบสัมภาษณ์ มาเป็นประเด็นในการสร้างแนวทางส่งเสริมทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

3.3.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 3 คน ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 2 คน โดยทำการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา ชำนาญการพิเศษ ที่โรงเรียนได้รับผลการประเมินคุณภาพภายนอก (สมศ.) ในปีล่าสุด ระดับ ดีมากขึ้นไป

3.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบประเมินความเหมาะสม ความถูกต้องและความเป็นไปได้ ของแนวทางส่งเสริมทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

3.3.3 วิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการสร้างแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

2) สร้างแบบประเมินความเหมาะสม ความถูกต้องและความเป็นไปได้การพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

3) นำแบบประเมินความเหมาะสม ความถูกต้องและความเป็นไปได้ เสนอ. อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา

4) นำแบบประเมินความเหมาะสม ความถูกต้องและความเป็นไปได้ แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของให้มีความถูกต้องและเหมาะสมก่อนนำไปใช้จริง

5) จัดพิมพ์แบบประเมินที่มีความสมบูรณ์เป็นฉบับจริง แล้วนำไปใช้จริงกับผู้ให้ข้อมูล

3.3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ โดยแนบแบบประเมินความเหมาะสม

2) ทำการติดตามมาจนครบถ้วนทุกฉบับ

3) รวบรวมแบบประเมิน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ด้วยการหลอมรวมประเด็นข้อมูลจากแบบความเหมาะสม ความถูกต้องและความเป็นไปได้ จากผู้ทรงคุณวุฒิตามประเด็นขององค์ประกอบ เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) นำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ และแปลความหมายของข้อมูลจากระดับคะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง ระดับความเหมาะสม ความถูกต้องและความเป็นไปได้มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความเหมาะสม ความถูกต้องและความเป็นไปได้มาก

3 หมายถึง ระดับความเหมาะสม ความถูกต้องและความเป็นไปได้ปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความเหมาะสม ความถูกต้องและความเป็นไปได้น้อย

1 หมายถึง ระดับความเหมาะสม ความถูกต้องและความเป็นไปได้น้อยที่สุด

ค่าคะแนนที่ได้จากความเหมาะสมแต่ละข้อมาหาค่าเฉลี่ย และแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 103)

4.51-5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมความถูกต้อง และความเป็นไปได้มากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม ความถูกต้องและความเป็นไปได้มาก

2.51-3.50 หมายถึง มีความเหมาะสมความถูกต้อง และความเป็นไปได้ปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีความเหมาะสมความถูกต้อง และความเป็นไปได้น้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีความเหมาะสมความถูกต้อง และความเป็นไปได้น้อยที่สุด

2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ โดยทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique)

3.3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติขั้นพื้นฐานและทดสอบสมมติฐานโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการตรวจคุณภาพเครื่องมือกำหนดสถิติในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยสถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ มีดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามมาคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha Coefficient: α) นำแบบสอบถามที่ทดลองมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ อยู่ที่ 0.976 สำหรับค่าความเชื่อมั่นรายด้านมีค่าระหว่าง 0.857-0.943

2) วิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องด้วยดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence: IOC) และพิจารณาเลือกข้อรายการที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ถึง 1.00

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่ง โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง

2) การวิเคราะห์ข้อมูลทักษะการบริหารงานของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์โดยรวม รายด้านและเป็นรายข้อ

3.) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ในแบบบันทึกการสัมภาษณ์

4) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) แบบประเมินความเหมาะสม ความถูกต้องและความเป็นไปได้ ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

สูตรที่ใช้ในการวิจัย

1) ค่าร้อยละ (Percentage) (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541, หน้า 35-40)

$$\text{ค่าร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนคนตอบ} \times 100}{\text{จำนวนผู้ตอบทั้งหมด}}$$

2) ค่าเฉลี่ย (Mean) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541: 35-40)

$$\bar{x} = \frac{\Sigma x}{n}$$

เมื่อ $\bar{x}$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

Σx แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของตัวอย่าง

3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2541: 35-40)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ $S.D.$ แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง

x แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$n-1$ แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

Σx^2 แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\Sigma x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหาร ปัญหาและอุปสรรคของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

4.4 ผลการการประเมินแนวทางส่งเสริมทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n แทน จำนวนกลุ่มเป้าหมาย

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ซึ่งมีข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และตำแหน่ง ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) แล้ว นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมาย (n=325)

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	38	11.69
หญิง	287	88.31
รวม	**325**	**100.00**
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	190	58.46
ปริญญาโท	134	41.23
ปริญญาเอก	1	0.31
รวม	**325**	**100.00**
ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	70	21.54
5-10 ปี	130	40.00
10 ปี ขึ้นไป	125	38.46
รวม	**325**	**100.00**
ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	68	20.92
รองผู้บริหาร	11	3.38
ครู	246	75.69
รวม	**325**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 88.30 เมื่อพิจารณาการศึกษา ส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 58.50 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่ ทำงานมากกว่า 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.00 ตำแหน่ง พบว่าส่วนใหญ่ ตำแหน่ง ครู คิดเป็นร้อยละ 75.70

4.3 ผลการวิเคราะห์สภาพ ปัญหาและอุปสรรคของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผู้วิจัยวิเคราะห์ระดับสภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.2-4.8

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับสภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวม

สภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ระดับสภาพการบริหาร		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ทักษะด้านการสื่อสาร	4.38	0.35	มาก
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.46	0.51	มาก
3. ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล	4.4	0.43	มาก
4. ทักษะด้านคิดวิเคราะห์ และสร้างสรรค์	4.53	0.46	มากที่สุด
5. ทักษะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	4.52	0.47	มากที่สุด
6. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม	4.53	0.48	มากที่สุด
ภาพรวม	**4.48**	**0.42**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 พบว่าสภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.48, S.D.=0.42) หากพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดถึงมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$=4.53, S.D.=0.48) และ ทักษะด้านคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ ($\overline{X}$=4.53, S.D.=0.46) รองลงมา คือ ทักษะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$=4.52, S.D.=0.47) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือทักษะด้านการสื่อสาร ($\overline{X}$=4.38, S.D.=0.35)

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ทักษะด้านการสื่อสาร

ทักษะด้านการสื่อสาร	ระดับสภาพการบริหาร		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีความชำนาญในการถ่ายทอดความรู้ข้อมูลข้อเท็จจริง ข่าวสารค่านิยมทัศนคติผ่านสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ไปยังผู้รับสาร	4.23	0.47	มาก
2. ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารผ่านการพูด ท่าทาง ที่ดีและชัดเจนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย หรือผลสำเร็จของงานหรือสิ่งที่ต้องการได้	4.48	0.56	มาก
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยีที่หลากหลายในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารได้ชัดเจนถูกต้องตามเป้าหมาย	4.37	0.68	มาก
4. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมีการเสริมแรงลดความขัดแย้งและมีความโปร่งใสในการเขียนบันทึกหรือคำสั่ง	4.44	0.66	มาก
5. ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารผ่านการเขียนบันทึกหรือคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความละเอียดชัดเจน	4.43	0.59	มาก
6. ผู้บริหารใช้สื่อเทคโนโลยีที่หลากหลายในการสร้างความเข้าใจระหว่างผู้ร่วมงานเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารได้ชัดเจน	4.36	0.57	มาก
ภาพรวม	**4.38**	**0.45**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 พบว่าสภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ทักษะด้านการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.38, S.D.=0.45) หากพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารผ่านการพูด ท่าทาง ที่ดีและชัดเจน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย หรือผลสำเร็จของงานหรือสิ่งที่ต้องการได้ ($\overline{X}$=4.48, S.D.=0.56) รองลงมาคือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการเสริมแรง ลดความขัดแย้งและมีความโปร่งใสในการเขียนบันทึกหรือคำสั่งได้ ($\overline{X}$=4.44, S.D.=0.66) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีความชำนาญในการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ข่าวสาร ค่านิยม ทัศนคติ ผ่านสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ไปยังผู้รับสาร ($\overline{X}$=4.23, S.D.=0.47)

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	ระดับสภาพการบริหาร		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.50	0.56	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในทางที่ดี ยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของผู้อื่น	4.55	0.59	มากที่สุด
3. ผู้บริหารกับผู้ร่วมงานมีการร่วมมือร่วมแรงร่วมใจช่วยเหลือเกื้อกูล สามัคคี และความสามารถปรับตัวเข้าหากันเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการกระทำกิจกรรมใด ๆ	4.51	0.55	มากที่สุด
4. ผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น และความภักดีต่อองค์กรได้	4.39	0.67	มาก
5. ผู้บริหารสามารถดึงดูดให้คนมีศักยภาพอยากมาร่วมงานกับองค์กร ดำเนินชีวิตร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข	4.37	0.74	มาก
ภาพรวม	**4.46**	**0.51**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.46, S.D.=0.51) หากพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในทางที่ดี ยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของผู้อื่น ($\overline{X}$=4.55, S.D.=0.59) รองลงมาคือ ผู้บริหารกับผู้ร่วมงานมีการร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล สามัคคี และความสามารถปรับตัวเข้าหากันเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการกระทำกิจกรรมใด ๆ ($\overline{X}$=4.51, S.D.=0.55) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถดึงดูดให้คนมีศักยภาพอยากมาร่วมงานกับองค์กร ดำเนินชีวิตร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ($\overline{X}$=4.37, S.D.=0.74)

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล

ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล	ระดับสภาพการบริหาร		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีความรู้ในการใช้เทคโนโลยี สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีได้	4.43	0.59	มาก
2. ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีและดิจิทัลที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมาประยุกต์ใช้ ได้อย่างเหมาะสมกับงาน	4.38	0.60	มาก
3. ผู้บริหารได้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดทำแผนปฏิบัติงาน ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา การประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมสร้างสรรค์ ปลอดภัย มีจริยธรรม และมีประสิทธิภาพ	4.32	0.54	มาก
4. ผู้บริหารมีการคิดเชิงวิเคราะห์และประเมินสารสนเทศดิจิทัลในการทำงานร่วมกันทางออนไลน์	4.40	0.54	มาก
5. 5. ผู้บริหารตระหนักรู้ในการใช้เทคโนโลยี รู้เท่าทันกฎหมายทางคอมพิวเตอร์ และ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี	4.39	0.57	มาก
6. ผู้บริหารมีนวัตกรรมดิจิทัลที่มีส่วนช่วยผลักดัน ส่งเสริมคนในองค์กรให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน	4.43	0.56	มาก
7. ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยี นวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในจัดการการเรียนการสอนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและกระบวนการปฏิบัติงาน	4.49	0.65	มาก
ภาพรวม	**4.40**	**0.43**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.40, S.D.=0.43) หากพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยี นวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในจัดการการเรียนการสอนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและกระบวนการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$=4.49, S.D.=0.65) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความรู้ในการใช้เทคโนโลยี สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีได้ ($\bar{X}$=4.43, S.D.=0.59) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารได้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดทำแผนปฏิบัติงาน ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา การประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมสร้างสรรค์ ปลอดภัย มีจริยธรรม และมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$=4.32, S.D.=0.54)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์

ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์	ระดับสภาพการบริหาร		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดจำแนกแยกแยะข้อมูลหรือสิ่งที่ได้รับรู้	4.56	0.57	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการจัดระบบความคิด การหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลมาประมวลผลประเมินและตัดสินใจเลือกคำตอบที่เหมาะสมหรือใช้ในการแก้ปัญหาตามสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น	4.55	0.62	มากที่สุด
3. ผู้บริหารได้พัฒนาความคิดที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความคิดนอกกรอบ ผลักดันข้อจำกัด และขยายมุมมอง เปลี่ยนมุมมอง และก้าวสู่ประสบการณ์ใหม่	4.52	0.54	มากที่สุด
4. ผู้บริหารเรียนรู้ในการคิดค้นหาสร้างสิ่งใหม่ ๆ หรือปรับปรุงสิ่งที่มีให้ทันสมัยให้มีลักษณะใหม่แตกต่างไปจากเดิม	4.64	0.58	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีนวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นที่ยอมรับและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมช่วยให้เกิดความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ	4.41	0.64	มาก
ภาพรวม	**4.53**	**0.46**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.53, S.D.=0.46) หากพิจารณารายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารเรียนรู้ในการคิดค้นหาสร้างสิ่งใหม่ ๆ หรือปรับปรุงสิ่งที่มีให้ทันสมัยให้มีลักษณะใหม่แตกต่างไปจากเดิม ($\overline{X}$=4.64, S.D.=0.58) รองลงมาผู้บริหารมีความสามารถในการคิดจำแนกแยกแยะข้อมูลหรือสิ่งที่ได้รับรู้ ($\overline{X}$=4.56, S.D.=0.57) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีนวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นที่ยอมรับและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมช่วยให้เกิดความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ($\overline{X}$=4.41, S.D.=0.64)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ทักษะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

ทักษะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	ระดับสภาพการบริหาร		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารบริหารงานโดยมุ่งเน้นพัฒนาองค์การไปสู่การพัฒนาที่มาจากภารกิจ ค่านิยม แล้วนำไปกำหนดเป็นนโยบาย กลยุทธ์	4.46	0.53	มาก
2. ผู้บริหารมีความสามารถในวิเคราะห์สภาพการต่าง ๆ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล	4.52	0.64	มากที่สุด
3. ผู้บริหารสามารถสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร	4.49	0.56	มาก
4. ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ร่วมงานอยู่เสมอในการกำหนดวิสัยทัศน์	4.49	0.59	มาก
5. ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจให้คนในองค์กรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ	4.50	0.58	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในองค์กร	4.50	0.56	มากที่สุด
7. ผู้บริหารมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สร้างองค์กรได้ตามที่คาดหวังสู่เป้าหมายขององค์กร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเติบโตอย่างยั่งยืน	4.52	0.55	มากที่สุด
ภาพรวม	**4.52**	**0.47**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 4.7 พบว่าสภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ทักษะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.52, S.D.=0.47) หากพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีความสามารถในวิเคราะห์สภาพการต่าง ๆ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล ($\overline{X}$=4.52, S.D.=0.64) รองลงมา ผู้บริหารมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สร้างองค์กรได้ตามที่คาดหวังสู่เป้าหมายขององค์กร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเติบโตอย่างยั่งยืน ($\overline{X}$=4.52, S.D.=0.55) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารบริหารงานโดยมุ่งเน้นพัฒนาองค์การไปสู่การพัฒนาที่มาจากภารกิจ ค่านิยม แล้วนำไปกำหนดเป็นนโยบายกลยุทธ์ ($\overline{X}$=4.46, S.D.=0.53)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม

ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม	ระดับสภาพการบริหาร		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีกระบวนการทำงานที่สามารถจัดการบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย	4.65	0.50	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีการวางแผนจัดคนปฏิบัติงานตามกำลังและความสามารถ	4.64	0.53	มากที่สุด
3. ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารงานที่ชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่องานที่รับมอบหมาย	4.54	0.51	มากที่สุด
4. ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารงานที่ชัดเจนทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเคารพและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่จนเกิดผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้มอบหมาย	4.49	0.59	มาก
5. ผู้บริหารมีการกระตุ้น โน้มน้าว สร้างขวัญกำลังใจ เสริมแรงผู้ปฏิบัติงาน	4.51	0.57	มากที่สุด
6. ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ดี เอื้อต่อการปฏิบัติงานแกทีมงาน	4.58	0.59	มากที่สุด
7. ผู้บริหารแนะนำปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือและสามารถหาขอ ยุติความขัดแย้งในลักษณะเชิงบูรณาการได้	4.44	0.64	มาก
8. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีการนำเสนอผลงานหรือแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ ผู้ร่วมงานมีความสุขกับการทำงานเกิดพฤติกรรมเชิงบวก	4.43	0.65	มาก
ภาพรวม	**4.53**	**0.48**	**มากที่สุด**

จากตารางที่4.8 พบว่า สภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.53, S.D.=0.48) หากพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีกระบวนการทำงานที่สามารถจัดการบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ($\overline{X}$=4.65, S.D.=0.50) รองลงมา ผู้บริหารมีการวางแผนจัดคนปฏิบัติงานตามกำลังและความสามารถ ($\overline{X}$=4.64, S.D.=0.53) ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีการนำเสนอผลงานหรือแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ ผู้ร่วมงานมีความสุขกับการทำงาน เกิดพฤติกรรมเชิงบวก ($\overline{X}$=4.43, S.D.=0.65)

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จากแบบสอบถามปลายเปิด ได้ข้อมูลดังนี้

ปัญหาการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 สรุปได้ดังนี้

1. การสื่อสารระหว่างภายในองค์กร ไม่ครอบคลุมทั้งองค์กร
2. การทำงาน มีแบ่งพรรคแบ่งพวก
3. ขาดการประชาสัมพันธ์ ข่าวสาร สารสนเทศไม่เป็นปัจจุบัน
4. ไม่นำความรู้ หรือขาดความรู้เทคโนโลยี จึงไม่สามารถไปต่อยอดแก่ครูและบุคลากรในองค์กรได้
5. ไม่ส่งเสริมสนับสนุนอำนวยความสะดวก อุปกรณ์ สื่อ แก่ ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน

อุปสรรคในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 สรุปได้ดังนี้

1. ขาดทุน และทรัพยากร ไม่เพียงพอในการทำกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนางานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา
2. จำนวนนักเรียน มีผลต่อ อัตรากำลังครู เลยทำให้ มีครูไม่ครบชั้น ไม่ครบเอก
3. ผลจากการย้ายของครูและบุคลากร ทำให้การบริหารต้องเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
4. งบประมาณน้อย หรือไม่มี ส่งผลในการส่งเสริมด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่
5. การดูแลจากต้นสังกัดไม่ครอบคลุม และรับการแก้ไขได้ช้า มีหลายขั้นตอนในการขอความช่วยเหลือ

4.4 การร่างแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางพัฒนาการทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ใน 6 ทักษะ คือ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะด้านคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ ทักษะด้านกำหนดวิสัยทัศน์ และทักษะด้านการทำงานเป็นทีม โดยวิธีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา จำนวน 5 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. ด้านทักษะการสื่อสาร

โดยวิธีการสัมภาษณ์ในประเด็น ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงาน ด้านทักษะด้านการสื่อสาร ผลการศึกษาพบว่า

“ผู้บริหารต้องมองภาพรวมขององค์กรจะมีรูปแบบอย่างไร เพื่อความบรรลุเป้าหมาย จึงต้องมีวิธีการสื่อสารเพื่อให้ทุกคนในองค์กรร่วมปฏิบัติได้ควรมีและจัดหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเพียงพอ ในการทำงานและการใช้ในการเรียนการสอน” (สุทิน บุษบา, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2567)

“ในการบริหารหรืองานอื่นๆ ควรมีการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ข่าวสาร ค่านิยม ทัศนคติ ผ่านสื่อเทคโนโลยีที่ใช้งานได้ดีเป็นปัจจุบัน” (โกวิทย์ เอียดเนตร, สัมภาษณ์, 27 กุมภาพันธ์ 2567)

“ต้นสังกัดควรสนับสนุน และดูแลจัดสรรสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเพียงพอและให้คำปรึกษาและการช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ” (ดารุณี สุวรรณชาตรี, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2567)

“การจัดอบรมพัฒนาและส่งเสริมครูและบุคลากรพัฒนาการใช้เทคโนโลยี และนำมาใช้จริงกับการจัดการเรียนการสอน” (บุญญา ทรัพย์โสม, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2567)

“ผู้บริหารควรจัดและส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี การสื่อสารที่หลากหลาย” (วัชระ นามสนธิ์, สัมภาษณ์, 27 กุมภาพันธ์ 2567)

2. ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์

โดยวิธีการสัมภาษณ์ในประเด็น ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงาน ด้านทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่า

“ควรนำหลักธรรมภิบาล หลักนิติธรรม คุณธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้มาใช้ในการบริหาร” (สุทิน บุษบา, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2567)

“หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยครู คณะกรรมการสถานศึกษามีความรับผิดชอบบริหารทรัพยากร ร่วมคิดร่วมทำ รับผิดชอบตามภาระหน้าที่ของผู้บริหารเห็นคุณค่าวิชาชีพตนเองคน

และทรัพยากรสร้างความรู้สึกมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมวางแผนเสนอแนะแนวทางการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาร่วมกัน” (สุทิน บุษบา, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2567)

“ผู้บริหารควรใช้บริหารแบบพี่น้องมีดูแลการประเมินหรือการนิเทศที่เท่าเทียมกัน และผู้บริหารคอยดูแลช่วยเหลืองานด้านต่าง ๆ” (ดารุณี สุวรรณชาตรี, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2567)

“ผู้บริหารที่ดีควรเป็นตัวอย่างและลงมือร่วมกับครูในกิจกรรมต่าง ๆ” (บุญญา ทรัพย์โสม, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2567)

“การใช้ระบบนิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานตามแผนกัลยาณมิตรที่ดีกับผู้ร่วมงาน” (วัชระ นามสนธิ์, สัมภาษณ์, 27 กุมภาพันธ์ 2567)

3. ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล

โดยวิธีการสัมภาษณ์ในประเด็น ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงาน ด้านทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ผลการศึกษาพบว่า

“ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุน ในการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ สารสนเทศที่เป็นปัจจุบันและสามารถเข้าถึงได้ง่ายทุกที่ทุกเวลา” (สุทิน บุษบา, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2567)

“ผู้บริหารควรจัดวางแผนพัฒนาสถานศึกษาและดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติการประจำปี จัดทำโครงการสารสนเทศเพื่อปรับปรุงติดตาม ตรวจสอบงานสารสนเทศเพื่อส่งขอจัดสรรงบประมาณด้านสารสนเทศจากหน่วยงานต้นสังกัด” (โกวิทย์ เอียดเนตร, สัมภาษณ์, 27 กุมภาพันธ์ 2567)

“ควรจัดทำโครงการสารสนเทศเพื่อปรับปรุงติดตาม ตรวจสอบงานสารสนเทศ ได้ตลอดและปรับให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ใช้งานได้จริง” (ดารุณี สุวรรณชาตรี, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2567)

“จัดอบรมพัฒนาครูและบุคลากรรู้ เท่าทันเทคโนโลยี และนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมใหม่ที่ใช้ได้จริงกับนักเรียน” (บุญญา ทรัพย์โสม, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2567)

“จัดระดมทุนเพื่อจัดหาสื่อ เทคโนโลยีให้เพียงพอกับครูที่จะใช้ในการเรียนการสอนและนักเรียนในการเรียนรู้ต่อคนต่อเครื่อง” (วัชระ นามสนธิ์, สัมภาษณ์, 27 กุมภาพันธ์ 2567)

4. ทักษะด้านคิดวิเคราะห์ และสร้างสรรค์

โดยวิธีการสัมภาษณ์ในประเด็น ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงาน ด้านทักษะด้านคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ ผลการศึกษาพบว่า

“ควรได้รับการจัดสรร งบประมาณในการจัดหา สื่อ นวัตกรรมที่ทันสมัย” (สุทิน บุษบา, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2567)

“การดูแลจากต้นสังกัดในการจัดสรรงบประมาณในการหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย และมีอินเตอร์เน็ตความเร็วสูงและการดูแลเมื่อเกิดปัญหาจากฝ่ายที่ดูแลระบบได้จริง” (โกวิทย์ เอียดเนตร, สัมภาษณ์, 27 กุมภาพันธ์ 2567)

“ผู้บริหารต้องร่วมปรึกษาหารือกับคณะกรรมการ ชุมชน หรือสถานศึกษาในการแก้ปัญหาโรงเรียน” (ดารุณี สุวรรณชาตรี, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2567)

“ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้นำเสนอแนวทางการดำเนินงานใหม่ ผลงานใหม่ โดยไม่ตำหนิเมื่อเกิดข้อผิดพลาด และช่วยเหลือเสนอแนะแนวทางการแก้ไขเพิ่มเติมและการให้คำชมอย่างต่อเนื่องทำให้ครูเข้าใจภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ” (บุญญา ทรัพย์โสม, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2567)

“ควรนำผลปฏิบัติงานมาปรับปรุง ส่งเสริมพัฒนาในปีต่อไป” (วัชระ นามสนธิ์, สัมภาษณ์, 27 กุมภาพันธ์ 2567)

5. ทักษะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

โดยวิธีการสัมภาษณ์ในประเด็น ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงาน ด้านทักษะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ผลการศึกษาพบว่า

“ส่งเสริมการเรียนรู้ที่เด็กสามารถเลือกเรียนได้ตามถนัดที่ชอบได้ หมุนเวียนกันไป มี 4 ทักษะ วิชาการ อาชีพ ชีวิต กีฬา” (สุทิน บุษบา, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2567)

“ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมกับทุกหน่วยงานอื่น ๆ” (โกวิทย์ เอียดเนตร, สัมภาษณ์, 27 กุมภาพันธ์ 2567)

“ผู้บริหารต้องรู้เข้าใจบทบาทหน้าที่ผู้บริหาร ตามมาตรฐานวิชาชีพ ความช่วยเหลือโดยไม่เลือกปฏิบัติ วางคนให้เหมาะสมกับงาน ต้องเป็นคนช่างสังเกต” (ดารุณี สุวรรณชาตรี, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2567)

“ผู้บริหารและครู เข้าร่วมงานกับเครือข่าย และต้นสังกัด ทุกครั้งเพื่อแสดงความสัมพันธ์ของภาคีเครือข่ายที่ดี” (บุญญา ทรัพย์โสม, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2567)

“สถานศึกษา ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นไม่ปิดกั้น” (วัชระ นามสนธิ์, สัมภาษณ์, 27 กุมภาพันธ์ 2567)

6. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม

โดยวิธีการสัมภาษณ์ในประเด็น ท่านมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงาน ด้านทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ผลการศึกษาพบว่า

“ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากร นักเรียน ชุมชน มีการบริหารจัดการทำงานร่วมกับคนอื่นได้” (สุทิน บุษบา, สัมภาษณ์, 1 มีนาคม 2567)

“มีความเข้าใจ (ครู ทรัพยากร) เข้าถึง (ทำให้ครูรู้จะพัฒนาอย่างไร) และพัฒนาส่งเสริมชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินโครงการกิจกรรมในโรงเรียนที่ก่อให้เกิดความรักความสามัคคีในหมู่คณะผ่านกิจกรรมกีฬาของโรงเรียน การจัดศึกษาดูงาน” (โกวิทย์ เอียดเนตร, สัมภาษณ์, 27 กุมภาพันธ์ 2567)

“ผู้บริหาร ครู เป็นคนที่Active สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธา เพื่อชุมชนศรัทธาในการบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อเพิ่มจำนวนนักเรียน ทำให้ผู้นำชุมชนเชื่อมั่น” (ดารุณี สุวรรณชาตรี, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2567)

“ผู้บริหารคอยสอดส่องทุกเรื่อง ต้องรู้ตัวชี้วัดทุกวิชาทุกชั้นต้องรู้กำกับ นิเทศ ด้วยรูปแบบ PLC การประเมินความชอบ 1โรงเรียน1โครงงาน 1 วิจัย” (บุญญา ทรัพย์โสม, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2567)

“ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพจรรยาบรรณ มีคุณธรรม” (วัชระ นามสนธิ์, สัมภาษณ์, 27 กุมภาพันธ์ 2567)

จากการผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางพัฒนาการทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ใน 6 ทักษะ โดยวิธีการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา จำนวน 5 คนศึกษานำมาวิเคราะห์เนื้อหาหลอมรวมกับผลจากแบบสอบถามที่มีค่าสูงสุดและ3 ลำดับ ต่ำสุดและข้อปัญหาและอุปสรรค มาทำตารางแนวทางพัฒนาการทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

สภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและต่ำสุด 3 ลำดับและปัญหา อุปสรรค	ร่างแนวทางการพัฒนาผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	แนวทางการพัฒนา
1. ทักษะด้านการสื่อสาร	1. ทักษะในการสื่อสารผ่านการพูด ท่าทาง ที่ดีและชัดเจน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย หรือผลสำเร็จของงานหรือสิ่งที่ต้องการ 2. ความชำนาญในการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ข่าวสาร ค่านิยม ทัศนคติ ผ่านสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ไปยังผู้รับสาร 3. การใช้สื่อเทคโนโลยีที่หลากหลายในการสร้างความเข้าใจระหว่างผู้ร่วมงาน เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารได้ชัดเจน 4. ความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยีที่หลากหลายในการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารได้ชัดเจนถูกต้องตามเป้าหมาย	1. ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานและการใช้ชีวิตทันยุคเทคโนโลยีอยู่เสมอ 2. รู้และเข้าใจ มีความสนใจใคร่รู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ ทำให้ครู รู้เข้าใจและมีการนำสื่อเทคโนโลยีและดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้จริง 3. ต้นสังกัดควรสนับสนุนและดูแลจัดสรรสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย 4. อบรมพัฒนาตนเองตลอดเวลาและส่งเสริมครูและบุคลากรพัฒนาการใช้เทคโนโลยี และนำมาใช้จริงกับการจัดการเรียนการสอน	1. พัฒนาการทำงานและการใช้ชีวิต โดยส่งเสริมให้มีความสนใจใคร่รู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ เข้าใจรูปแบบทิศทางของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปรวดเร็ว 2. พัฒนาตนเองทางวิชาชีพการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยส่งเสริมสนับสนุน การอบรม การใช้สื่อ แอปพลิเคชันใหม่ ๆ ในการนำมาใช้จริงผ่านสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ไปยังผู้ร่วมงาน 3. ส่งเสริม สนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัยเพื่อยกระดับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	1. ผู้บริหารกับผู้ร่วมงานมีการร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจช่วยเหลือเกื้อกูล สามัคคี และความสามารถปรับตัวเข้าหากันเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการกระทำกิจกรรมใด ๆ	1. หลักธรรมภิบาล หลักนิติธรรม คุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้มาใช้ 2. ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยครู คณะกรรมการสถานศึกษามีความรับผิดชอบบริหารทรัพยากร ร่วมคิดร่วมทำ	1. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

สภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและต่ำสุด 3 ลำดับและปัญหา อุปสรรค	ร่างแนวทางการพัฒนาผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	แนวทางการพัฒนา
	2. ผู้บริหารสามารถดึงดูดให้คนมีศักยภาพอยากมาร่วมงานกับองค์กร ดำเนินชีวิตร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข 3. ผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและความภักดีต่อองค์กรได้ 4. ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับในการปฏิบัติงานร่วมกัน	รับผิดชอบตามภาระหน้าที่ของผู้บริหารเห็นคุณค่าวิชาชีพตนเองคนและทรัพยากร 3. บริหารแบบพี่น้องมีดูแลการประเมินหรือเทศเท่าเทียมกัน 4. ผู้บริหารลงมือร่วมกับครูในกิจกรรมต่าง ๆ 5. ใช้ระบบนิเทศ ติดตามการปฏิบัติงานตามแผนกัลยาณมิตรที่ดีกับผู้ร่วมงาน	2. การบริหารงานที่ชัดเจนปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงหลักธรรมาภิบาลหลักนิติธรรมหลักคุณธรรมโปร่งใส ตรวจสอบได้ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจน 3. เห็นคุณค่า ของ วิชาชีพ ตนเอง คน และ ทรัพยากรที่มีอยู่
3. ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล	1. ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในจัดการการเรียนการสอนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและกระบวนการปฏิบัติงาน 2. ผู้บริหารได้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดทำแผนปฏิบัติงานข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา การประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมสร้างสรรค์ปลอดภัย มีจริยธรรมและมีประสิทธิภาพ	1. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์สารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน 2. วางแผนพัฒนาสถานศึกษาตามแผนปฏิบัติการประจำปี 3. จัดทำโครงการสารสนเทศเพื่อปรับปรุงติดตาม ตรวจสอบงานสารสนเทศ 4. จัดอบรมพัฒนาครูและบุคลากรรู้ เท่าทันเทคโนโลยีและนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน 5. จัดระดมทุนเพื่อจัดหาสื่อ เทคโนโลยีให้เพียงพอกับนักเรียน	1. พัฒนาการทำงานการใช้ชีวิต ส่งเสริมให้มีความสนใจใคร่รู้ถึงประโยชน์เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ เข้าใจรูปแบบและทิศทางของเทคโนโลยีและดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว 2. ส่งเสริม อบรมการเรียนรู้ผ่านออนไลน์และแอพพลิเคชั่นออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรและนักเรียน เข้าถึงแหล่งความรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ทักษะประสบการณ์ราบรื่นรวดเร็วมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

สภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและต่ำสุด 3 ลำดับและปัญหา อุปสรรค	ร่างแนวทางการพัฒนาผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	แนวทางการพัฒนา
	3. ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีและดิจิทัลที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสมกับงาน 4. ผู้บริหารตระหนักรู้ในการใช้เทคโนโลยี รู้เท่าทันกฎหมายคอมพิวเตอร์ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี		3. ดำเนินงานพัฒนาเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ สื่อนวัตกรรม ใหม่ ๆเครื่องมือสื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย
4. ทักษะด้านคิดวิเคราะห์ และสร้างสรรค์	1. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดจำแนกแยกแยะข้อมูลหรือสิ่งที่ได้รับรู้ 2. ผู้บริหารมีนวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นที่ยอมรับและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมช่วยให้เกิดความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ 3. ผู้บริหารได้พัฒนาความคิดที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความคิดนอกกรอบ ผลักดันข้อจำกัด และขยายมุมมองเปลี่ยนมุมมอง และก้าวสู่ประสบการณ์ใหม่	1. การจัดสรร งบประมาณในการจัดหา สื่อ นวัตกรรมที่ทันสมัย 2. การดูแลจากต้นสังกัดในการจัดสรรงบประมาณในการหาสื่อเทคโนโลยีที่ทันและอินเตอร์เน็ตความเร็วสูงและการดูแลเมื่อเกิดปัญหาจากฝ่ายที่ดูแลระบบได้จริง 3. ผู้บริหารต้องร่วมปรึกษาหารือกับคณะกรรมการชุมชน หรือสถานศึกษาในการแก้ปัญหาโรงเรียน 4. ทำให้ครูเข้าใจภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ 5. นำผลปฏิบัติงานมาปรับปรุง ส่งเสริมพัฒนาในปีต่อไป	1. ศึกษาแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิรูปการศึกษา แผนจากต้นสังกัด เพื่อนำมาวางแผนกำหนดเป็นแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ พันธกิจ ของสถานศึกษา การวางแผนกำลังคนการสรรหา และการเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. สนับสนุนให้มีกระบวนการพัฒนาบุคลากรเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน ซึ่งจะทำให้ครูเห็นความสำคัญของการพัฒนาที่มีต่ออาชีพของตน

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

สภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและต่ำสุด 3 ลำดับและปัญหา อุปสรรค	ร่างแนวทางการพัฒนาผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	แนวทางการพัฒนา
	4. ผู้บริหารมีการจัดระบบความคิด การหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลมาประมวลผล ประเมิน และตัดสินใจเลือกคำตอบที่เหมาะสมหรือใช้ในการแก้ปัญหาตามสถานการณ์ต่าง ๆที่เกิดขึ้น		3. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่าย รวมถึงชุมชน ร่วมปรึกษาหาข้อตกลงร่วมกันและร่วมให้คำปรึกษาแนะนำได้ทุกปัญหาที่เกิดขึ้น 4. รู้ เข้าใจ และปฏิบัติงานตามมาตรฐานการการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง 5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีความทันสมัย และเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถสมรรถนะสูง 6. มีทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม 7. ส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงานนด้วยความรับผิดรับชอบและความสุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

สภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและต่ำสุด 3 ลำดับและปัญหา อุปสรรค	ร่างแนวทางการพัฒนาผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	แนวทางการพัฒนา
5. ทักษะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	1. ผู้บริหารมีความสามารถในวิเคราะห์สภาพการต่าง ๆ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล 2. ผู้บริหารบริหารงานโดยมุ่งเน้นพัฒนาองค์การไปสู่การพัฒนาที่มาจากภารกิจค่านิยม แล้วนำไปกำหนดเป็นนโยบาย กลยุทธ์ 3. ผู้บริหารสามารถสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร 4. ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ร่วมงานอยู่เสมอในการกำหนดวิสัยทัศน์	1.ส่งเสริมการเรียนรู้ที่เด็กสามารถเลือกเรียนได้ตามถนัด ที่ชอบได้ หมุนเวียนกันไป มี 4 ทักษะ วิชาการ อาชีพ ชีวิต กีฬา 2.การมีส่วนร่วมกับทุกหน่วยงาน 3. รู้เข้าใจบทบาทหน้าที่ผู้บริหาร ตามมาตรฐานวิชาชีพ 4. ร่วมงานกับเครือข่าย 5. รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น	1.มีวิสัยทัศน์สร้างความชัดเจนในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสถานศึกษาให้ชุมชนรับทราบ 2.สร้างเครือข่าย กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับฟังปัญหาและหาแนวทาง ในการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อความต้องการของครู นักเรียน และผู้ปกครองชุมชน 3.นำการบริหารแบบ PDCA คือ มีการวางแผน ลงมือทำ ตรวจสอบและประเมินผลมาใช้ในองค์กร
6. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม	1. ผู้บริหารมีกระบวนการทำงานที่สามารถจัดการบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย 2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีการนำเสนอผลงานหรือแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ ผู้ร่วมงานมีความสุขกับการทำงาน เกิดพฤติกรรมเชิงบวก	1. ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากร นักเรียน ชุมชน 2. มีความเข้าใจ (ครู ทรัพยากร) เข้าถึง (ทำให้ครูรู้เอาเค้ามาพัฒนาอย่างไร) และพัฒนา ส่งเสริมชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ผ่านกิจกรรมกีฬาของโรงเรียน	1. มีภาวะผู้นำเพื่อทำให้ครูเชื่อมั่นในการเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นต้นแบบในทางความคิดและ 2. พฤติกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อสถานศึกษาและประโยชน์ส่วนรวม และสามารถถ่ายทอด โน้มน้าวให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตามได้

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

สภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและต่ำสุด 3 ลำดับและปัญหา อุปสรรค	ร่างแนวทางการพัฒนาผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	แนวทางการพัฒนา
	3. ผู้บริหารแนะนำปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือและสามารถหาข้อยุติความขัดแย้งในลักษณะเชิงบูรณาการได้ 4. ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารงานที่ชัดเจนทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเคารพและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่จนเกิดผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้มอบหมาย 5. การแบ่งพรรคแบ่งพวก	3. ผู้บริหาร ครู เป็นคนที่ Active สร้างความเชื่อมั่นและศรัทธา เพื่อชุมชนศรัทธาในการบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อเพิ่มจำนวนนักเรียน ทำให้ผู้นำชุมชนเชื่อมั่น 4. ผู้บริหารคอยสอดส่องทุกเรื่อง ต้องรู้ตัวชี้วัดทุกวิชาทุกชั้นต้องรู้กำกับ นิเทศด้วยรูปแบบ PLC การประเมินความชอบ 1 โรงเรียน 1 โครงงาน 1 วิจัย 5. ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพจรรยาบรรณ มีคุณธรรม	3. ส่งเสริมประชาสัมพันธ์และกระตุ้นให้ครูและบุคลากรยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม 4. สร้างพลังเชิงบวกที่จะสนับสนุนให้บุคลากรได้ตระหนักและมีจิตสำนึกในการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน 4.มีการนิเทศ ติดตาม ตามแผนงาน การนำผลการนิเทศ และประเมินไปปรับปรุง พัฒนาและส่งเสริมในการเรียนการสอน

จากตารางที่ 4.9 สรุปแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ได้ดังนี้

ทักษะด้านการสื่อสาร

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาการทำงานและการใช้ชีวิต โดยส่งเสริมให้มีความสนใจใคร่รู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ เข้าใจรูปแบบและทิศทางของเทคโนโลยีและดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมสนับสนุนการอบรม การใช้สื่อ แอปพลิเคชันใหม่ ๆ ในการนำมาใช้จริงผ่านสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ไปยังผู้ร่วมงาน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริม สนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัยเพื่อยกระดับการทำงาน ประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่เป็นปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีและส่งเสริมการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานที่ชัดเจน ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักธรรมาภิบาล ตามหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่า ของ วิชาชีพตนเอง คน และทรัพยากรที่มีอยู่และใช้งานให้เกิดประสิทธิภาพให้มากที่สุด

ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการทำงานและการใช้ชีวิต ส่งเสริมให้มีความสนใจใคร่รู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ เข้าใจรูปแบบและทิศทางของเทคโนโลยีและดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริม อบรมการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์และช่องทางแอพพลิเคชั่นออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากร และนักเรียน เข้าถึงแหล่งความรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ทักษะ ประสบการณ์ ได้อย่างราบรื่น รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการดำเนินงานพัฒนาเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ สื่อนวัตกรรมใหม่ ๆ เครื่องมือ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย

ทักษะด้านคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการศึกษาแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิรูปการศึกษา แผนจากต้นสังกัด เพื่อนำมาวางแผนกำหนดเป็นแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ พันธกิจ ของสถานศึกษา นำการวางแผนกำลังคน การสรรหา และการเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรการสนับสนุนให้มีกระบวนการพัฒนาบุคลากรเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน ซึ่งจะทำให้ครูเห็นความสำคัญของการพัฒนาที่มีต่ออาชีพของตน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่าย รวมถึง ชุมชน ร่วมปรึกษาหาข้อตกลงร่วมกันและร่วมให้คำปรึกษาแนะนำได้ทุกปัญหาที่เกิดขึ้น

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ เข้าใจ และปฏิบัติงานตามมาตรฐานการการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

5. ผู้บริหารสถานศึกษาการได้รับพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีความทันสมัย และเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะสูง

6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม

7. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงานด้วยความรับผิดรับชอบและความสุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม

ทักษะด้านกำหนดวิสัยทัศน์

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์สร้างความชัดเจนในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษาให้ชุมชนรับทราบ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาการสร้างเครือข่าย กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับฟังปัญหาและหาแนวทาง ในการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อความต้องการของครู นักเรียน และผู้ปกครอง ชุมชน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาการนำการบริหารแบบ PDCA คือ มีการวางแผน ลงมือทำ ตรวจสอบและประเมินผลมาใช้ในองค์กร

ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม

1. ผู้บริหารสถานศึกษาการมีภาวะผู้นำเพื่อทำให้ครูเชื่อมั่นในการเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นต้นแบบในทางความคิดและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อสถานศึกษาและประโยชน์ส่วนรวม และสามารถถ่ายทอด โน้มน้าวให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตามได้

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ และกระตุ้นให้ครูและบุคลากร มีความสามัคคี ยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

3. ผู้บริหารสถานศึกษาการสร้างพลังเชิงบวกที่จะสนับสนุนให้บุคลากรได้ตระหนักและมีจิตสำนึกในการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนิเทศ ติดตาม ตามแผนงาน การนำผลการนิเทศ และประเมินไปปรับปรุง พัฒนาและส่งเสริมในการเรียนการสอน

4.5 การประเมินแนวทางการพัฒนาแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ความเหมาะสม

ผลการวิเคราะห์แบบประเมินความเหมาะสมแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 ท่าน โดยรวม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์แบบประเมินความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวม

แนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ทักษะด้านการสื่อสาร	5.00	0.00	มากที่สุด
2. ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์	5.00	0.00	มากที่สุด
3. ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล	5.00	00.0	มากที่สุด
4. ทักษะด้านคิดวิเคราะห์ และสร้างสรรค์	4.88	0.63	มากที่สุด
5. ทักษะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	5.00	0.00	มากที่สุด
6. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม	5.00	0.00	มากที่สุด
ภาพรวม	**4.98**	**0.01**	**มากที่สุด**

จากตารางพบว่าความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.98, S.D.=0.01) หากพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสื่อสาร ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และทักษะการทำงานเป็น ($\overline{X}$=5.00, S.D.=0.00) รองลงมา ทักษะด้านคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ ($\overline{X}$=4.88, S.D.=0.63)

ความถูกต้อง

ผลการวิเคราะห์แบบประเมินความถูกต้องแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 ท่าน โดยรวม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์แบบประเมินความถูกต้องของแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวม

แนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความถูกต้อง		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ทักษะด้านการสื่อสาร	5.00	0.00	มากที่สุด
2. ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์	5.00	0.00	มากที่สุด
3. ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล	5.00	0.00	มากที่สุด
4. ทักษะด้านคิดวิเคราะห์ และสร้างสรรค์	5.00	0.00	มากที่สุด
5. ทักษะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	5.00	0.00	มากที่สุด
6. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม	5.00	0.00	มากที่สุด
ภาพรวม	**5.00**	**0.00**	**มากที่สุด**

จากตารางพบว่าความถูกต้องของแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=5.00, S.D.=0.00) หากพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสื่อสาร ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะด้านคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ ทักษะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และทักษะการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$=5.00, S.D.=0.00)

ความเป็นไปได้

ผลการวิเคราะห์แบบประเมินความเป็นไปได้แนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 ท่าน โดยรวม ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์แบบประเมินความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวม

แนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเป็นไปได้		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ทักษะด้านการสื่อสาร	4.93	0.14	มากที่สุด
2. ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์	5.00	0.00	มากที่สุด
3. ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล	5.00	0.00	มากที่สุด
4. ทักษะด้านคิดวิเคราะห์ และสร้างสรรค์	4.88	0.11	มากที่สุด
5. ทักษะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	4.93	0.14	มากที่สุด
6. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม	4.95	0.11	มากที่สุด
ภาพรวม	**4.95**	**0.62**	**มากที่สุด**

จากตารางพบว่าความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.95, S.D.=0.62) หากพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ($\overline{X}$=5.00, S.D.=0.00) รองลงมาคือ ทักษะการทำงานเป็นทีม ($\overline{X}$=4.95.00, S.D.=0.11) และต่ำสุดคือทักษะด้านคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ ($\overline{X}$=4.88, S.D.=0.11)

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 เพื่อร่างแนวทางในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 และเพื่อประเมินแนวทางการส่งเสริมทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 325 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ การบริหารงานผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะปัญหาและอุปสรรค แบบสอบถามค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.976 แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และ แบบประเมินแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหาร สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัยตามรายละเอียดในแต่ละส่วนต่อไปนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์สภาพ ปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทักษะด้านการทำงานเป็นทีมและ ทักษะด้านคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ทักษะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ทักษะด้านการสื่อสาร

ทักษะด้านการสื่อสาร

ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะด้านการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมากหากพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารผ่านการพูด ท่าทาง ที่ดีและชัดเจน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย หรือผลสำเร็จของงานหรือสิ่งที่ต้องการได้ รองลงมา คือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการเสริมแรง ลดความขัดแย้งและมีความโปร่งใสในการเขียนบันทึกหรือคำสั่งได้ ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีความชำนาญในการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ข่าวสาร ค่านิยม ทัศนคติ ผ่านสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ไปยังผู้รับสาร

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.46, SD=0.51) หากพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในทางที่ดี ยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของผู้อื่น รองลงมา คือ ผู้บริหารกับผู้ร่วมงานมีการร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล สามัคคี และความสามารถปรับตัวเข้าหากันเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการกระทำกิจกรรมใด ๆ ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถดึงดูดให้คนมีศักยภาพอยากมาร่วมงานกับองค์กร ดำเนินชีวิตร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยี นวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในจัดการการเรียนการสอนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและกระบวนการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความรู้ในการใช้เทคโนโลยี

สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีได้ ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารได้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดทำแผนปฏิบัติงาน ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา การประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมสร้างสรรค์ ปลอดภัย มีจริยธรรม และมีประสิทธิภาพ

ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารเรียนรู้ในการคิดค้นหาสร้างสิ่งใหม่ๆ หรือปรับปรุงสิ่งที่มีให้ทันสมัยให้มีลักษณะใหม่แตกต่างไปจากเดิม รองลงมา ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดจำแนกแยกแยะข้อมูลหรือสิ่งที่ได้รับรู้ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีนวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นที่ยอมรับและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมช่วยให้เกิดความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ

ทักษะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ทักษะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีความสามารถในวิเคราะห์สภาพการต่าง ๆ โดยการเก็บรวบรวม ข้อมูล รองลงมา ผู้บริหารมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สร้างองค์กรได้ตามที่คาดหวังสู่เป้าหมายขององค์กร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเติบโตอย่างยั่งยืน ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารบริหารงานโดยมุ่งเน้นพัฒนาองค์การไปสู่การพัฒนาที่มาจากภารกิจ ค่านิยม แล้วนำไปกำหนดเป็นนโยบายกลยุทธ์

ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด หากพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีกระบวนการทำงานที่สามารถจัดการบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย รองลงมาผู้บริหารมีการวางแผนจัดคนปฏิบัติงานตามกำลังและความสามาร ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีการนำเสนอผลงานหรือแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ผู้ร่วมงานมีความสุขกับการทำงาน เกิดพฤติกรรมเชิงบวก

5.1.2 การร่างแนวทางการพัฒนาแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการให้สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาในการร่างแนวทางในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ได้ให้ข้อมูลมีดังนี้

ทักษะด้านการสื่อสาร จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่าผู้บริหารควรมีการแนวทางทางพัฒนา คือ 1) การพัฒนาการทำงานและการใช้ชีวิต โดยส่งเสริมให้มีความสนใจใคร่รู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ เข้าใจรูปแบบและทิศทางของเทคโนโลยีและดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว 2) พัฒนาตนเองทางวิชาชีพและการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยส่งเสริมสนับสนุนการอบรม การใช้สื่อ แอปพลิเคชันใหม่ ๆ ในการนำมาใช้จริงผ่านสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ไปยังผู้ร่วมงาน 3) การส่งเสริม สนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัยเพื่อยกระดับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ จากการสัมภาษณ์สรุปได้แนวทางพัฒนาคือ 1) สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2) การบริหารงานที่ชัดเจน ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักธรรมาภิบาล ตามหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนและ 3) เห็นคุณค่าของวิชาชีพตนเอง คน และ ทรัพยากรที่มีอยู่

ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล จากการสัมภาษณ์สรุปได้แนวทางพัฒนาคือ 1) พัฒนาการทำงานและการใช้ชีวิต ส่งเสริมให้มีความสนใจใคร่รู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ เข้าใจรูปแบบและทิศทางของเทคโนโลยีและดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว 2) ส่งเสริม อบรมการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์และช่องทางต่าง ๆ แอพพลิเคชั่นออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากร และนักเรียนเข้าถึงแหล่งความรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ได้อย่างราบรื่น รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ 3) ดำเนินงานพัฒนาเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ สื่อนวัตกรรมใหม่ ๆ เครื่องมือ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย

ทักษะด้านคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ จากการสัมภาษณ์สรุปได้ได้แนวทางพัฒนา คือ 1) ศึกษาแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิรูปการศึกษา แผนจากต้นสังกัด เพื่อนำมาวางแผนกำหนดเป็นแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ พันธกิจของสถานศึกษา การวางแผนกำลังคน การสรรหา และการเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล 2) สนับสนุนให้มีกระบวนการพัฒนาบุคลากรเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน ซึ่งจะทำให้ครูเห็นความสำคัญของการพัฒนาที่มีต่ออาชีพของตน 3) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่าย รวมถึงชุมชนร่วมปรึกษาหาข้อตกลงร่วมกัน

และร่วมให้คำปรึกษาแนะนำได้ทุกปัญหาที่เกิดขึ้น 4) รู้ เข้าใจ และปฏิบัติงานตามมาตรฐานการการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง 5) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีความทันสมัย และเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะสูง 6) มีทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม 7) ส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงานนด้วยความรับผิดรับชอบและความสุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม

ทักษะด้านกำหนดวิสัยทัศน์ จากการสัมภาษณ์สรุปได้แนวทางพัฒนาคือ 1) มีวิสัยทัศน์สร้างความชัดเจนในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสถานศึกษาให้ชุมชนรับทราบ 2) สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับฟังปัญหาและหาแนวทาง ในการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อความต้องการของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน 3) นำการบริหารแบบ PDCA คือ มีการวางแผน ลงมือทำ ตรวจสอบและประเมินผล มาใช้ในองค์กร

ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม จากการสัมภาษณ์สรุปได้แนวทางพัฒนาคือ 1) มีภาวะผู้นำเพื่อทำให้ครูเชื่อมั่นในการเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นต้นแบบในทางความคิดและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อสถานศึกษาและประโยชน์ส่วนรวม และสามารถถ่ายทอด โน้มน้าวให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตามได้ 2) ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ และกระตุ้นให้ครูและบุคลากร ยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม 3) สร้างพลังเชิงบวกที่จะสนับสนุนให้บุคลากรได้ตระหนักและมีจิตสำนึกในการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน 4) มีการนิเทศ ติดตาม ตามแผนงาน การนำผลการนิเทศ และประเมินไปปรับปรุงพัฒนาและส่งเสริมในการเรียนการสอน

5.1.3 ผลการประเมินแนวทางแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผลจากการวิเคราะห์การประเมินความเหมาะสมถูกต้องและน่าจะเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มี ดังนี้

ความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด หากพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดทุกข้อ

ความถูกต้องของแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด หากพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด หากพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดทุกข้อ

5.2 อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์สภาพ ปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

1.1 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ ทักษะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล และทักษะด้านการสื่อสาร ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมายในฐานะผู้นำการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถเป็นตัวอย่างที่ดีด้านการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน จนเป็นที่ยอมรับจากผู้ร่วมงาน และสามารถควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานในด้านบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ตามบทบาทหน้าที่ในการเพื่อให้ผู้ร่วมงานในองค์กรปฏิบัติตามวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กรที่วางไว้เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการมีความก้าวหน้าบรรลุตามแผนนโยบายมาตรฐานที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารที่สำคัญในช่วงการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ ๆ เกิดการเปลี่ยนทุก ๆ ด้านขององค์กรอันมีผลต่อการบริหารจัดการและคุณภาพของผู้เรียน จึงส่งผลให้สภาพบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปวีรัตน์ ถาริวร และคณะ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 พบว่า 1) ทักษะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของสุวิมล ทองจำรัส และสจีวรรณ ทรรพวสุ (2563) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีทักษะการสร้างทีมงานที่แข็งแกร่ง ทักษะการแก้ปัญหาที่มีความหนักแน่น มีทักษะการคิดสร้างสรรค์ที่มีทักษะการสื่อสารต้องที่ชัดเจน และมีทักษะทางเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม สามารถอภิปรายผลรายด้านได้ดังนี้

ทักษะด้านการสื่อสาร

ทักษะด้านการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารผ่านการพูด ท่าทางที่ดีและชัดเจน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย หรือผลสำเร็จของงานหรือสิ่งที่ต้องการได้ ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีความชำนาญในการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ข่าวสาร ค่านิยม ทัศนคติ ผ่านสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ไปยังผู้รับสาร ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารต้องมีการสื่อสาร ติดต่อกับหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องมีความชำนาญในการนำความรู้ ข้อมูล สารสนเทศส่งผ่านสื่อต่าง ๆ การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุผลตามเป้าหมาย ได้ชัดเจน ถูกต้องและรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ ส่งผลให้สภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกณิษฐา ทองสมุทร (2561, หน้า 114) ระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎรธานี เขต 2 ด้านทักษะในการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเพราะวาผู้บริหารมีทักษะในการนำเสนอผลงานและประชาสัมพันธข่าวสารต่าง ๆ ขององคกรในสถานที่สาธารณะต่าง ๆ และมีความสามารถในการใช้ได้ถูกต่องและชัดเจน เชน การฟง พูด อ่าน เขียนและสรุปประเด็นปญหาต่าง ๆ ได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Watson (2000) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของผู้นำในภาคเอกชนประเทศแคนนาดา พบว่าเป็นความสามารถ ที่สำคัญของผู้นำ คือการมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม ความสามารถในการเรียนรู้ทักษะการสอน การเจรจาต่อรองทักษะระหว่างบุคคล จริยธรรม ทักษะของการเป็นผู้ประกอบการ การแก้ปัญหา ความคิดริเริ่ม ความอดทน การใช้เทคโนโลยีและการตื่นตัวกับกระแสโลกาภิวัตน์

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในทางที่ดี ยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของผู้อื่น รองลงมา คือ ผู้บริหารกับผู้ร่วมงานมีการร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล สามัคคี และความสามารถปรับตัวเข้าหากันเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการกระทำกิจกรรมใด ๆ ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถดึงดูดให้คนมีศักยภาพอยากมาร่วมงานกับองค์กร ดำเนินชีวิตร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารต้องมีความเข้าใจตนเองและยอมรับความแตกต่างของผู้อื่นในการมอบหมายงาน ภารกิจต่างหรือร่วมปรึกษาหารือร่วมกันความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานทุกระดับมีการปฏิบัติต่อกันในทางที่ดี ยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันในการบริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ ขุนทอง สุขทะวี และคณะ (2562, บทคัดย่อ)

พบว่า มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุณิสา แพทย์พิพัฒน์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในสตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัตตบุษย์ โพธิรุท (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านทักษะการสร้างความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก

ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล

ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยี นวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในจัดการการเรียนการสอนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและกระบวนการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความรู้ในการใช้เทคโนโลยี สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีได้ ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารได้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดทำแผนปฏิบัติงาน ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา การประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมสร้างสรรค์ ปลอดภัย มีจริยธรรม และมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารในยุคปจจุบันต่างมีความตระหนักในการส่งเสริม สนับสนุนในการใชเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ให้ครูสร้างนวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เชนกลุ่ม ไลนหรือเฟสบุคในการติดตอสื่อสารกับนักเรียน ครู ผู้ปกครองและชุมชนทั้งภายในและภายนอก เพื่อแจ้งเตือนข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ให้ก้าวทันตอเหตุการณสังคมเศรษฐกิจ เทคโนโลยีและการศึกษา ซึ่งสอดคล องกับงานวิจัยของ กฤติภัทรกร ศิริภัทรนิธิโภคิน (2563) ผลการวิจัยพบว่าการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ในภาพรวมรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้บริหารต้องมีความตระหนักรู้และเข้าใจ มองเห็นคุณค่าของการใช้สื่อเทคโนโลยีในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านควรมีการใช้โปรแกรมหรือเทคโนโลยีในการสืบค้นข้อมูลนำเทคโนโลยีมาจัดการบริหารในโรงเรียนเช่น ระบบการติดต่อสื่อสารทางราชการภายในและภายนอก ด้วยการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศโดยใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และไปสอดคล้องกับ อติกาญจน์ ศรีสังข์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรศร เจียมทอง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัตตบุษย์ โพธิรุท (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับ Binkley (2012) ศึกษาผลสำเร็จของการบริหารโรงเรียนมัธยม พบว่า ผลสำเร็จของผู้บริหารขึ้นอยู่กับทักษะความรู้และประสบการณ์ในการบริหาร ซึ่งถือว่ามีความจำเป็นมากต่อผู้บริหารโรงเรียนมัธยมและทักษะความสามารถที่มีความสำคัญต่องาน คือ ทักษะด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ การจัดการเรื่องความขัดแย้ง การมีมนุษยสัมพันธ์ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การพูดในที่สาธารณะ ความสามารถในการจัดการองค์กรโดยเน้นที่การจัดการและการนิเทศเป็นสำคัญ

ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์

ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารเรียนรู้ในการคิดค้นหาสร้างสิ่งใหม่ ๆ หรือปรับปรุงสิ่งที่มีให้ทันสมัยให้มีลักษณะใหม่แตกต่างไปจากเดิม รองลงมา ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดจำแนกแยกแยะข้อมูลหรือสิ่งที่ได้รับรู้ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีนวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นที่ยอมรับและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมช่วยให้เกิดความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารมีการปรับตัวเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่ตลอดเวลาให้มีความแตกต่างจากสิ่งเดิมและทันสมัยในการปฏิบัติงานในยุคเทคโนโลยีสมัยใหม่ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล ทองจำรัส และสจีวรรณ ทรรพวสุ (2563) เรื่อง ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พบว่า ทักษะการคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น 3 ลำดับแรกคือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการนำแนวคิดใหม่มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจะพิจารณาทางเลือกมากกว่าหนึ่งทางเลือกก่อนที่จะตัดสินใจลงมือริเริ่มทำงานผู้บริหารเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนากระบวนการทำงานและผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายสูงสุดเป็นสำคัญส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นคือ

ผู้บริหารสามารถจัดการกับความคิดเห็นที่แตกต่างให้ไปสู่ความคิดใหม่ที่ริเริ่มสร้างสรรค์และผู้บริหารมีการพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่เป็นนวัตกรรมสอดคล้องกับ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต2ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรศร เจียมทอง ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัตตบุษย์ โพธิรุท (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

ทักษะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ทักษะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีความสามารถในวิเคราะห์สภาพการต่าง ๆ โดยการเก็บรวบรวม ข้อมูล รองลงมา ผู้บริหารมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สร้างองค์กรได้ตามที่คาดหวังสู่เป้าหมายขององค์กร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเติบโตอย่างยั่งยืน ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารบริหารงานโดยมุ่งเน้นพัฒนาองค์การไปสู่การพัฒนาที่มาจากภารกิจ ค่านิยม แล้วนำไปกำหนดเป็นนโยบายกลยุทธ์ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิเคราะห์การทำงานปัญหาต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ พรพิมล แก้วอ่อน (2565, บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า สภาพทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารในภาพรวม อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านทักษะวิสัยทัศน์ ด้านทักษะความร่วมมือด้านทักษะการสื่อสาร และด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์ โดยมีแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำตามหลักทุติยปาปณิกสูตร ในทักษะด้านวิสัยทัศน์ คือ ผู้บริหารควรมองภาพในอนาคตที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับองค์กร สร้างแจงจูงใจให้สมาชิกในองค์กรมองไปที่เป้าหมายเดียวกันมีจุดมุ่งหมายอย่างเดียวกัน มีความสมัครสมานสามัคคีกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัตสัน (Watson S.H., 2000) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของผู้นำในภาคเอกชนประเทศแคนนาดา พบว่าการมีวิสัยทัศน์ เป็นความสามารถที่สำคัญของผู้นำ

ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด หากพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีกระบวนการทำงานที่สามารถจัดการบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย รองลงมาผู้บริหารมีการวางแผนจัดคนปฏิบัติงานตามกำลังและความสามารถ ส่วนด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีการนำเสนอผลงานหรือแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ผู้ร่วมงานมีความสุขกับการทำงานเกิดพฤติกรรมเชิงบวกผลการวิจัยเป็นเชนนี้ เพราะผู้บริหารสามารถจัดการบริหารองค์กรให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของกณิษฐา ทองสมุทร (2561, หน้า 114) ระดับทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎรธานี เขต 2 ทักษะด้านทักษะการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการส่งเสริมทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า มี 6 ด้าน 23 ข้อ คือ แนวทางพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร จำนวน 3 ข้อ แนวทางพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ จำนวน 3 ข้อ แนวทางพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล จำนวน 3 ข้อ แนวทางพัฒนาทักษะด้านคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ จำนวน 7 ข้อ แนวทางพัฒนาทักษะด้านกำหนดวิสัยทัศน์ จำนวน 3 ข้อ และ แนวทางพัฒนาทักษะด้านการทำงานเป็นทีม จำนวน 4 ข้อผลการร่างแนวทางในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 อภิปรายรายด้านได้ดังนี้

ทักษะด้านการสื่อสาร ได้แนวทางคือ 1) การพัฒนาการทำงานและการใช้ชีวิต โดยส่งเสริมให้มีความสนใจใคร่รู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ เข้าใจรูปแบบและทิศทางของเทคโนโลยีและดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว 2) พัฒนาตนเองทางวิชาชีพและการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยส่งเสริมสนับสนุนการอบรม การใช้สื่อ แอปพลิเคชันใหม่ ๆ ในการนำมาใช้จริงผ่านสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ไปยังผู้ร่วมงาน 3) ส่งเสริม สนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัยเพื่อยกระดับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิมล แก้วอ่อน (2564, หน้า 120) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุดม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 พบว่าแนวทางการพัฒนาผู้บริหารด้านการสื่อสาร คือการพัฒนาผู้บริหารให้เกิดความรู้ความเข้าใจด้านการสื่อสาร มีความรู้ความเข้าใจในการสื่อสารที่แตกต่างของบุคคล ตามอุปนิสัย กริยา หรือการกระทำ โดยสร้างความเข้าใจแล้วค่อยพัฒนาเพื่อให้ทราบถึง

จุดมุ่งหมายของผู้พูดที่ต้องการสื่อสารและพัฒนาทักษะการพูดให้กับผู้บริหาร เช่น การเปิดโอกาสให้ได้ฝึกพูดในโอกาสต่าง ๆ ด้วยการใช้ภาษาที่ฟังเข้าใจง่าย การพูดอย่างสร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับทุกฝ่าย และมีการตรวจสอบความเข้าใจของผู้ฟัง

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้แนวทางคือผู้บริหารควร 1) สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2) การบริหารงานที่ชัดเจน ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักธรรมาภิบาล ตามหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจน 3) เห็นคุณค่าของวิชาชีพตนเอง คนและทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชานนท์ วรรณา (2562, หน้า 104) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า แนวทางการพัฒนาทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ มีการจัดโครงการหรือกิจกรรมที่เน้นสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและผู้บริหารเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและมอบหมายงานให้มีความเหมาะสมและการมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของพรปวีณ์ ไกรบำรุง (2565, บทคัดย่อ) ทักษะและแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ได้แนวทางพัฒนาคือ 1) พัฒนาการทำงานและการใช้ชีวิตส่งเสริมให้มีความสนใจใคร่รู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ เข้าใจรูปแบบและทิศทางของเทคโนโลยีและดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว 2) ส่งเสริมอบรมการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์และช่องทางต่าง ๆ แอพพลิเคชั่นออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากร และนักเรียน เข้าถึงแหล่งความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะประสบการณ์ได้อย่างราบรื่น รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ 3) ดำเนินงานพัฒนาเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ สื่อนวัตกรรม ใหม่ ๆ เครื่องมือ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของ อรอุษา วงศ์จรัสเกษม (2561, หน้า 134) ที่เป็นการทำการวิจัยในโรงเรียนระดับประถมศึกษา โดยได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร แนวทางการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 ในด้านผู้บริหาร มีการนิเทศการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สอบถามความต้องการ ของครูผู้ปฏิบัติงาน จัดสรรงบประมาณ ส่งเสริมการใช้กระบวนการ PLC (Professional Learning Community) การแจ้งข่าวสารรายละเอียดที่ชัดเจน ทำความเข้าใจกับครูวางนโยบายของโรงเรียน กำหนดวิธีการทำงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ครูในการทำงานที่ชัดเจน ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ

ทักษะด้านคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ ได้แนวทางพัฒนาคือ 1) การศึกษาแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิรูปการศึกษา แผนจากต้นสังกัด เพื่อนำมาวางแผนกำหนดเป็นแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ พันธกิจ ของสถานศึกษา การวางแผนกำลังคน การสรรหา และการเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผล การปฏิบัติงานและระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล 2) สนับสนุนให้มีกระบวนการพัฒนาบุคลากร เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน ซึ่งจะทำให้ครูเห็นความสำคัญของการพัฒนาที่มีต่ออาชีพของตน 3) สร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่าย รวมถึง ชุมชนร่วมปรึกษาหาข้อตกลงร่วมกันและร่วมให้คำปรึกษาแนะนำ ได้ทุกปัญหาที่เกิดขึ้น 4) การรู้ เข้าใจ และปฏิบัติงานตามมาตรฐานการการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง 5) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีความทันสมัย และเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะสูง 6) มีทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม 7) ส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิด ในการทำงานด้วยความรับผิดรับชอบและความสุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรมซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของพรพิมล แก้วอ่อน (2564, หน้า 120) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21 ตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุดม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3 พบว่า การพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้มี ความรอบรู้ มีองค์ความรู้อย่างรอบด้านและเชี่ยวชาญ โดยการหมั่นศึกษามากหาความรู้และ ประสบการณ์ใหม่ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารอื่น ซึ่งจะส่งผลให้มีความเชื่อมั่นว่าผลงานที่ สร้างสรรค์ได้ผ่านกระบวนวิเคราะห์ สังเคราะห์มาอย่างดีบนพื้นฐานของความความรู้อย่างรอบด้าน

ทักษะด้านกำหนดวิสัยทัศน์ ได้แนวทาง คือ 1) มีวิสัยทัศน์สร้างความชัดเจนในการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสถานศึกษาให้ชุมชนรับทราบ 2) การสร้างเครือข่าย กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อรับฟังปัญหาและหาแนวทาง ในการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อความต้องการของครู นักเรียน และผู้ปกครอง ชุมชน 3) นำการบริหารแบบ PDCA คือ มีการวางแผน ลงมือทำ ตรวจสอบและ ประเมินผลมาใช้ในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสัตตบุษย์ โพธิรุท (2564, หน้า 184) แนว ทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีจำนวน 3 ด้าน ที่ต้องได้รับการพัฒนา ประกอบด้วย ด้านทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ด้านทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์และด้าน ทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ด้านทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์

ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ได้แนวทาง คือ 1) มีภาวะผู้นำเพื่อทำให้ครูเชื่อมั่นในการเป็น ผู้นำของผู้บริหารเป็นต้นแบบในทางความคิดและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อสถานศึกษาและ ประโยชน์ส่วนรวมและสามารถถ่ายทอดโน้มน้าวให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตามได้ 2) ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ และกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีความสามัคคี ยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อ ประโยชน์ส่วนรวม 3) สร้างพลังเชิงบวกที่จะสนับสนุนให้บุคลากรได้ตระหนักและมีจิตสำนึกในการ

ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน 4. มีการนิเทศ ติดตาม ตามแผนงาน การนำผลการนิเทศและประเมินไปปรับปรุง พัฒนาและส่งเสริมในการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2562, หน้า 150) พบว่าผู้บริหารต้องมีทักษะของการทำงานเป็นทีมคือรู้จักสร้างทีมงานให้เข้มแข็ง รู้จัก การกระตุ้นให้ทีมงานร่วมกันทำงานอย่างเต็มที่เปิดโอกาสให้ทีมงานได้แสดงศักยภาพในการทำงานเต็มความสามารถ และมอบหมายงานรวมถึงให้อำนาจในการตัดสินใจให้กับทีมงานอย่างเต็มที่ และให้ความไววางใจและเอาใจใส่ตอการปฏิบัติงานแกทีมงาน

3. ผลการประเมินแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จากการวิเคราะห์แบบประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด หากพิจารณารายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับความเหมาะสมคือมากที่สุดทุกข้อ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม สนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ได้ในการสื่อสารอย่างเหมาะสมและปลอดภัยเพื่อยกระดับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อภิปรายความเหมาะสม ความถูกต้องและความเป็นไปได้ ได้ดังนี้

ความเหมาะสมของแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด หากพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่มากที่สุดทุกข้อ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสื่อสาร ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และทักษะการทำงานเป็น รองลงมาทักษะด้านคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ นฤมล คูหาแก้ว (2563, บทคัดย่อ) ภาวะผู้นาของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่าแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มี 5 ด้านได้แก่ 1) ด้านบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) ด้านชักนำ จูงใจ โน้มน้าวใจ 5) ด้านการสร้างปฏิสัมพันธ์ ผลการวิจัยสามารถนาไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปรับพฤติกรรมและพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จด้วยการสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในตัวผู้บริหาร

ความถูกต้องของแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด หากพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสื่อสาร ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะด้านคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ ทักษะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และทักษะการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของออระญา ปะภาวะเต ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีผลการ

ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแนวทางการพัฒนาตามองค์ประกอบภาวะผู้นำยุคดิจิทัล 5 องค์ประกอบ 29 แนวทาง สรุปได้ดังนี้ มีระบบการวางแผนและสร้างแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างสังคมแห่งปัญญา โดยการกำหนดนโยบายให้บุคลากรต้องได้รับการอบรมหรือการอบรมออนไลน์ เข้าร่วมและส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพด้านการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในหลักจริยธรรมเพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมสังคมดิจิทัลในการใช้สื่อที่เหมาะสม (ออระญา ปะภาวะเต. 2564).

ความเป็นไปได้ของแนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด หากพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล รองลงมาคือ ทักษะการทำงานเป็นทีม และต่ำสุดคือ ทักษะด้านคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสันติ พิณรัตน์และกุหลาบ ปุริสาร (2566, บทคัดย่อ) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีทั้งหมด 4 ด้าน 11 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ดังต่อไปนี้

1. นำผลข้อมูลให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการวางแผน แก้ไข ส่งเสริมพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานในสถานศึกษา

2. ผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษนำไปขยายผลจากการวิจัยเป็นแนวทางพัฒนาทักษะการบริหารเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ต่อผู้เรียนมากยิ่งขึ้นต่อไป

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาทักษะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือ

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

_____. (2546). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุคส

ทรงพล เจริญคำ. (2563). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้งเฮาส์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น จำกัด.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2562). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต2. (2566) *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566.* นครศรีธรรมราช: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2.

_____. (2566). *แผนพัฒนาคุณภาพการนิเทศการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. นครศรีธรรมราช: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ: คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563-2565.* กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และ/สารนิพนธ์

กณิษฐา ทองสมุทร. (2561). *ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. ค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

กฤติภัทรกร ศิริภัทรนิธิโภคิน. (2563). *การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ไกรศร เจียมทอง. (2561). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ขุนทอง สุขทวี. (2562). *มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.

ชานนท์ วรรณา. (2562). *แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ดำเนิน เพียรค้า.(2561). *แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1*. รายงานการศึกษาส่วนบุคคลหลักสูตรพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 8, สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

นฤมล คูหาแก้ว. (2563). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นิภาพร รอดไพบูลย์. (2565). *ทักษะการบริหารในศตรวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชู ใจใส. (2564). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อทักษะดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปทมา ประทุมสุวรรณ. (2562). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2* .วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎรธานี.

พรพิมล แก้วอ่อน. (2564). *แนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ตามหลักทุติยปาปณิกสูตรของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนฟ้าอุดมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาพุทธบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พัชญ์พิชา จันทา. (2563). *แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พิชชาภา เกาะเต้น.(2563*). ผลกระทบของการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การ ที่ส่งผลต่อความผูกพัน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โตโยต้านครธน จำกัด*.วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร

มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). *ทักษะผู้บริหารศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

มณีรัตน์ สุดเต้. (2563). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

วงศกร เพียรชนะ. (2566*). ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุควิถีใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วงศกร สิงหวรวงศ์. (2561). *กระบวนการสื่อสารและปัจจัยการสื่อสารที่มีอิทธิผลต่อกระบวนการตัดสินใจ เข้าร่วมกลุ่มรณรงค์การใช้จักรยานกลุ่มปั่นเดะ*. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานิเทศศาสตร์และนวัตกรรม, คณะนิเทศศาสตร์และนวัตกรรมการจัดการ, สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

วชิรพงศ์ พูลเกษร. (2565). *แนวทางการส่งเสริมคุณลักษณะของผู้บริหารในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์*. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ศรัญยา น้อยพิมาก. (2562). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สารินทร์ เอี่ยมครอง. (2561). *แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดชัยนาท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สุณิสา แพทย์พิพัฒน์. (2564). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุนิสา สงัดศรี. (2565*). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สัตตบุษย์ โพธิรุท. (2564). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อติกาญจน์ ศรีสังข์. (2564).*ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อรอุษา วงศ์จรัสเกษม. (2561). *ทักษะการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

อิงครัต จันทร์วงศ์.(2566). *ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมศุลกากร จังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ,สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อิศรา หาญรักษ์. (2563). *ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อุรุพงษ์ งานฉมัง. (2564). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่องานบริหารวิชาการระดับปฐมวัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

3) บทความในวารสาร

กมล คล้ามณี,พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์ และมิตภาณี พุ่มกล่อม, (2564). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, *7*(1), 64-76.

กมลทิพย์ อินแก้วเครือ. (2564), ทักษะและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *ในการประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14,* (985-991)

กรปภา เจริญชันษา, พรหมพิริยะ พนาสนธิ์ และชัยการ วาทะงาม . (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการบริหารโรงเรียนในสังกัด สพป. ฉะเชิงเทรา เขต 1. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 10*(2), 7-19.

กุลจิรา รักษนคร.(2563). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 2, *Journal of Modern Learning Development*, *5*(3), 328-344.

ชลิดา ลิ้นจี่, สุภาพร บุญเอี่ยม และกนกมณี หอมแก้ว. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์องค์กรและประสิทธิภาพการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทมหาชนจำกัด. *วารสารรัชต์ภาคย์*, *4*(37), 156-165.

จิตติมา อัครธิติพงศ์. (2561). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, *20*(1), 1478.

จักรกฤษณ์ เกษไธสง, มิตภาณี พุ่มกล่อม และพงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์. (2563). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4, *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, *6*(1) ,11-12 .

ณฐกร วรรณวัตน์ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2564). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academis, 6*(2), 126-138.

บัณฑิกา จารุมา และพยอม ก้อนในเมือง. (2563). วิธีพัฒนาทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ, *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์. 6*(1), 413-428.

ปวีรัตน์ ถาริวร และคณะ. (2565). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4. *วารสารครุทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 2*(2), 13-22.

พรปวีณ์ ไกรบำรุง,สมบูรณ์ ตันยะ,สงวนพงศ์ ชวนชม,วรสิทธิ์ รัตนวราหะ (2565). รูปแบบการพัฒนาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1. *สิกขาวารสารศึกษาศาสตร์, 9*(2), 119.

พรพิมล แก้วอุทัศน์ และกานต์ เนตรกลาง. (2564). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ตามทัศนะของครู. *วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 12*(1), 111.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ.(2564). ผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม, *Educational Journal Faculty of Education*, *Nakornasawan University, 4*(1), 1-7.

โยธิน นิลคช. (2561). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *ใน การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 1 “GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2018”* (หน้า 411-422). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

วราพร บุญมี และพิมผกา ธรรมสิทธิ. (2563). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุตรดิตถ์, *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, *7*(5), 172-182.

สุวิมล ทองจำรัส และสจีวรรณ ทรรพวสุ. (2563). ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2, *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 10(3), 168-178.

สันติ พิณรัตน์ และกุหลาบ ปริสาร. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2, *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ,* 13, 70-83.

สงบ อินทรมณี. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, *16*(1), 353-360.

ออระญา ปะภาวะเต. (2564). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. *Journal of Modern Learning Development*, *6*(4), 191-200.

อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2562). ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, 13*(2), 136-144.

อภิญญา พลอาสา และจิราภรณ ผันสว่าง. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดอุบลราชธานี. วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, *3*(1), 36-44.

4) การสัมภาษณ์

โกวิทย์ เอียดเนตร. (2567, 27 กุมภาพันธ์). ผู้อำนวยการชำนาญพิเศษ. สัมภาษณ์.

ดารุณี สุวรรณชาตรี. (2567, 6 มีนาคม). ผู้อำนวยการชำนาญพิเศษ. สัมภาษณ์.

บุญญา ทรัพย์โสม. (2567, 6 มีนาคม). ผู้อำนวยการชำนาญพิเศษ. สัมภาษณ์.

วัชระ นามสนธิ์. (2567, 27 กุมภาพันธ์). ผู้อำนวยการชำนาญพิเศษ. สัมภาษณ์.

สุทิน บุษบา. (2567, 1 มีนาคม). ผู้อำนวยการชำนาญพิเศษ. สัมภาษณ์.

5) สื่ออิเล็กทรอนิกส์

เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ .(2563). *BA Theory แนวคิดและทฤษฎี โดย Luther Gulick รูปแบบการบริหารจัดการ 7 ประการ (POSDCORB)*, สืบค้น 5 มกราคม 2567, จากhttps://www.iok2u.com/article/business-administrator/ba-theory-luther-gulick-7-posdcorb.

คุณครู Code Genius Academy. (2565). บทความออนไลน์ , *Critical Thinking Skill ทักษะสำหรับคนยุคใหม่ ในโลกที่มีการพัฒนาอย่างไม่สิ้นสุด,* สืบค้น 15 ธันวาคม 2566, จาก https://codegeniusacademy.com/critical-thinking/

ปารวี สยัดพานิช. (2563). *การสร้างทีมให้มีประสิทธิภาพ*, สืบค้น 16 ธันวาคม 2566, จาก https://www2.si.mahidol.ac.th/km/knowledgeassets/kmexperience/kmarticle/15325.

ศศิมา สุขสว่าง. (2563). *7 ทักษะการคิด*, สืบค้น 11 ธันวาคม 2566, จาก https://www.sasimasuk.com/16761107/7-thinking-skills.

ศิริพจน์ เหล่ามานะเจริญ. (2566). *On History*, สืบค้น 14 ธันวาคม 2566, จาก https://www.matichonweekly.com/columnist.

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.(2566). *กรอบสมรรถนะด้านดิจิทัลสำหรับพลเมืองไทย*, สืบค้น 17 ธันวาคม 2566, จาก https://www.onde.go.th/view/1/E-BOOK/TH-TH?cat=7&page=2.

สมาคมครู เทคโนโลยีสารสนเทศ. (2562). *ดิจิทัลคืออะไร*, สืบค้น 10 ธันวาคม 2566, จาก aitt.or.th/articles/ดิจิทัลคืออะไร/.

สุภาพรรณ อนุตรกุล. (2564). *ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล* (Digital literacy). สืบค้น 3 มกราคม 2567 , จาก https://erp.mju.ac.th/acticleDetail.aspx?qid 1246.

Mr. Ratchakrit K. (2564). *วิสัยทัศน์คืออะไร? มีองค์ประกอบที่สำคัญอย่างไร*, สืบค้น 4 มกราคม 2566 , จาก https://www.linkedin.com.

Kanya Pitaktraikul. (2565). *5ข้อดีการทำงานเป็นทีม ให้งานประสบความสำเร็จมากขึ้น*, สืบค้นเมื่อ 4 มกราคม 2567, จาก https://blog.wu.ac.th/?p=5053.

2. ภาษาอังกฤษ

Davis. (2013). *Effective Leadership Skills-Clear Vision: Gregg Davis, Impact Consults*. Retrieved April 03, 2013, formhttp://kayleadershipacademy.com /2013/04/ effective leadership-skills-clear-vision.

Johnson, D. W., & Johnson, R. (2003). Training for cooperative group work. In M. West, D. Tjosvold, & K. Smith, *International handbook of organizational teamwork and cooperative working,* 167–183.

Krejcie,R.V.& Morgan.D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities, *Educational and Psychological Measurement. 30*(1), 607-610.

Likert, R.A. (1932). Technique for the Measurement of Attitudes. Arch Psychological. 25 (140): 1 - 55.

Katz, R. L. (1995). *Skill of an Effective Administrator*. Harvard Business Review.

_____. (2005). *Skills of an effective administrators*. Harvard Business Review

Kaplan, Leslie S., Owings, William A., & Nunnery, John. (2005). Principal Quality: A Virginia Study Connecting Interstate School Leaders Licensure Consortium Standards with Student Achievement. In NASSP Bulletin. 89(643), 28-44.

Binkley, M. (2012). *Defining Twenty-First Century Skills*. Netherlands: Springer.

Sharman, C.C. (2005). *Leadership and the Learning Organization. UMT Proquest Digital Dissertation*, State University of New York Empire State College.

Watson S.H. (2000). Leadership Requirements in the 21st Century: The perceptions of Canadian Private Sector Leaders. n.p.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผศ.ดร ทิพมาศ เศวตวรโชติ

วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขา การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายจัดการศึกษา
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราโศกราช

2. ดร.สุภาณี บวรศุภศรี

วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขา การบริหารการศึกษา
สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านไสยาสน์ อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช

3. นางสาวสุรัตน์วดี ศรีจันทร์

วุฒิการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขา บริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
สถาบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
สถานที่ทำงาน โรงเรียนสมสรร อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗ **วันที่** ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตรโชติ

ด้วย นางวิลัยวัลย์ พนิชยากุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ (THE GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS SKILLS IN THE 21st CENTURY UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" โดยมี ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗

๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นางสาวสุภานี บวรศุภศรี

ด้วย นางวิลัยวัลย์ พนิชยากุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ (THE GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS SKILLS IN THE 21st CENTURY UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" โดยมี ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๗

๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นางสาวสุรัตน์วดี ศรีจันทร์

ด้วย นางวิลัยวัลย์ พนิชยากุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ (THE GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS SKILLS IN THE 21st CENTURY UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" โดยมี ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ภาคผนวก ค
หนังสือตอบรับเป็นผู้เชี่ยวชาญ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๑ **วันที่** ๒๖ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ

ด้วย นางวิลัยวัลย์ พนิชยากุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ (THE GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS SKILLS IN THE 21ST CENTURY UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" โดยมี ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ ยินดีรับเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ปรับปรุงตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ
หัวหน้าฝ่ายจัดการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๑

๒๖ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นางสาวสุภานี บวรศุภศรี

ด้วย นางวิลัยวัลย์ พนิชยากุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ (THE GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS SKILLS IN THE 21st CENTURY UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" โดยมี ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๕ ก.พ. ๖๗

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอทะพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

โรงเรียนสมลรร
เลขที่รับ 148 / 256
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
เวลา 14.00 น.

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๑

๒๖ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นางสาวสุรัตน์วดี ศรีจันทร์

ด้วย นางวิลัยวัลย์ พนิชยากุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ (THE GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS SKILLS IN THE 21st CENTURY UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" โดยมี ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

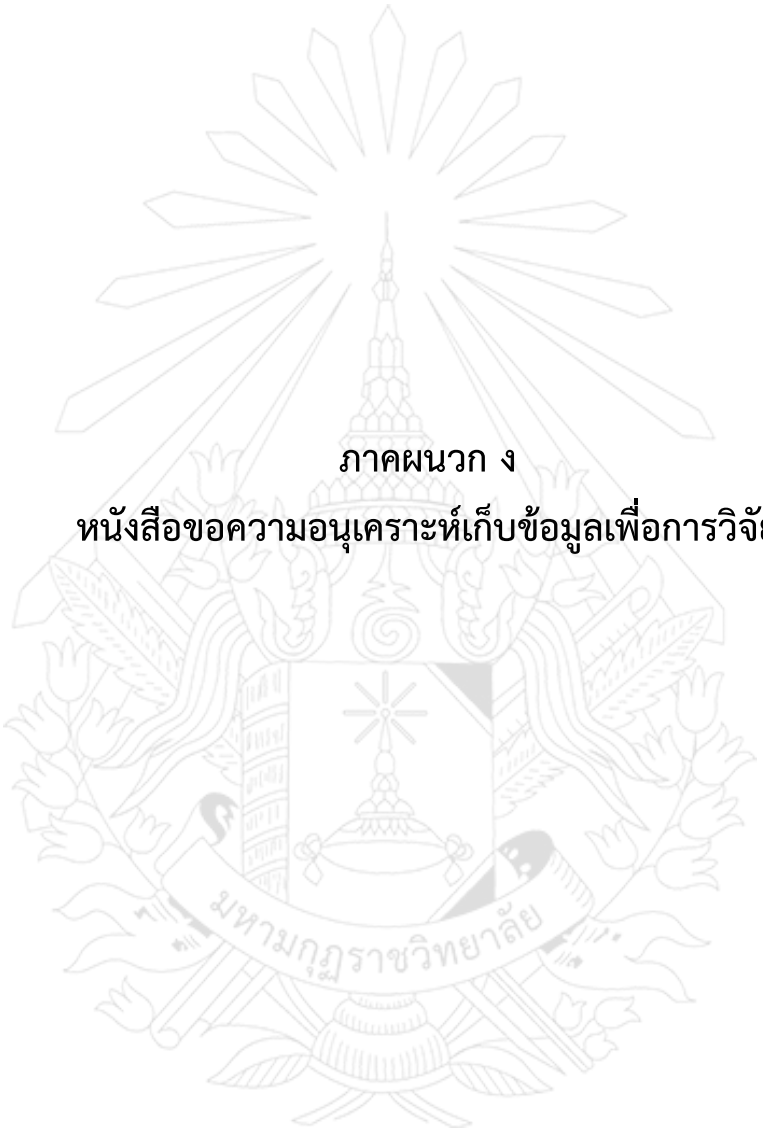
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสมลรร

☑ เพื่อทราบ
☐ แจ้งให้ฝ่าย.....
☐ อื่นๆ.....

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘



ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๑๖

๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒

ด้วย นางวิลัยวัลย์ พนิชยากุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ (THE GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS SKILLS IN THE 21st CENTURY UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" โดยมี ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางวิลัยวัลย์ พนิชยากุล ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๒

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นายสุทิน บุษบา

ด้วย นางวิลัยวัลย์ พนิชยากุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ (THE GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS SKILLS IN THE ๒๑st CENTURY UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ๒)" โดยมี ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางวิลัยวัลย์ พนิชยากุล ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๒

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นายโกวิทย์ เอียดเนตร

ด้วย นางวิลัยวัลย์ พนิชยากุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ (THE GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS SKILLS IN THE ๒๑st CENTURY UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ๒)" โดยมี ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางวิลัยวัลย์ พนิชยากุล ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๒

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นายวัชระ นามสนธิ์

ด้วย นางวิลัยวัลย์ พนิชยากุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ (THE GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS SKILLS IN THE ๒๑st CENTURY UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ๒)" โดยมี ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางวิลัยวัลย์ พนิชยากุล ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๒

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เจริญพร นางสาวบุญญา ทรัพย์โสม

ด้วย นางวิลัยวัลย์ พนิชยากุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ (THE GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS SKILLS IN THE ๒๑st CENTURY UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ๒)" โดยมี ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางวิลัยวัลย์ พนิชยากุล ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๒

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นางดารุณี สุวรรณชาตรี

ด้วย นางวิลัยวัลย์ พนิชยากุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ (THE GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS SKILLS IN THE ๒๑st CENTURY UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE ๒)" โดยมี ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางวิลัยวัลย์ พนิชยากุล ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๑๖

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายสมหมาย สุดถนอม

ด้วย นางวิลัยวัลย์ พนิชยากุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ (THE GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS SKILLS IN THE 21st CENTURY UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" โดยมี ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางวิลัยวัลย์ พนิชยากุล ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๑๖

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายจินดา อักษรนำ

ด้วย นางวิลัยวัลย์ พนิชยากุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ (THE GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS SKILLS IN THE 21st CENTURY UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" โดยมี ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางวิลัยวัลย์ พนิชยากุล ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๑๖

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นางกาญจนา จิตรสำรวย

ด้วย นางวิลัยวัลย์ พนิชยากุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ (THE GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS SKILLS IN THE 21st CENTURY UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" โดยมี ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางวิลัยวัลย์ พนิชยากุล ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๑๖

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายถาวร ปลอดชูแก้ว

ด้วย นางวิลัยวัลย์ พนิชยากุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ (THE GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS SKILLS IN THE 21st CENTURY UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" โดยมี ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางวิลัยวัลย์ พนิชยากุล ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๑๖

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นางกรุณา โชติวัน

ด้วย นางวิลัยวัลย์ พนิชยากุล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ ๒๑ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต ๒ (THE GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS SKILLS IN THE 21st CENTURY UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2)" โดยมี ดร.สุภัทรา ภูษิตรัตนาวลี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางวิลัยวัลย์ พนิชยากุล ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ภาคผนวก ฉ
แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน



แบบสอบถาม

เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้รับเป็นความลับ โดยไม่ส่งผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน แบบสอบถามชุดนี้มี 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารของของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การรศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำนวน 34 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคการบริหารขอลผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

2. แบบสอบถามแต่ละข้อจะมีข้อคำถามให้เลือกตอบ 5 ระดับ โดยพิจารณาแต่ละข้อความในแบบสอบถาม แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมการกระทำหรือความรู้สึกมากที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ☐ หน้าข้อความเป็นจริง

1. เพศ

☐ 1. ชาย

☐ 2. หญิง

2. ระดับการศึกษา

☐ 1. ปริญญาตรี

☐ 2. ปริญญาโท

☐ 3. ปริญญาเอก

3. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

☐ 1. ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 2. 5 - 10 ปี

☐ 3. 10 ปีขึ้นไป

4. ประเภทตำแหน่ง

☐ 1. ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ 2. รองผู้บริหารสถานศึกษา

☐ 3. ข้าราชการครู

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ การบริหารงานของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การรศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

คำชี้แจง: โปรดตอบแบบสอบถามโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ สภาพการบริหารงานของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาระดับ และความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

สภาพการบริหารงานของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2		**ระดับความคิดเห็น**				
		5	**4**	**3**	**2**	**1**
ทักษะด้านการสื่อสาร						
1	ผู้บริหารมีความชำนาญในการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ข่าวสาร ค่านิยม ทัศนคติ ผ่านสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ไปยังผู้รับสาร					
2	ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารผ่านการพูด ท่าทาง ที่ดีและชัดเจน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย หรือผลสำเร็จของงานหรือสิ่งที่ต้องการได้					
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยี ที่หลากหลายในการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารได้ชัดเจนถูกต้องตามเป้าหมาย					
4	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีการเสริมแรง ลดความขัดแย้ง และมีความโปร่งใสในการเขียนบันทึกหรือคำสั่งได้					
5	ผู้บริหารมีทักษะการสื่อสารผ่านการเขียนบันทึกหรือคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความละเอียดชัดเจน					
6	ผู้บริหารใช้สื่อเทคโนโลยีที่หลากหลายในการสร้างความเข้าใจระหว่างผู้ร่วมงานเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารได้ชัดเจน					

สภาพการบริหารงานของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์						
7	ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
8	ผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในทางที่ดียอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันมีความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของผู้อื่น					
9	ผู้บริหารกับผู้ร่วมงานมีการร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจ ช่วยเหลือเกื้อกูล สามัคคี และความสามารถปรับตัวเข้าหากันเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการกระทำกิจกรรมใด ๆ					
10	ผู้บริหารสามารถทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น และความภักดีต่อองค์กรได้					
11	ผู้บริหารสามารถดึงดูดให้คนมีศักยภาพอยากมาร่วมงานกับองค์กรดำเนินชีวิตร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข					
ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล						
12	ผู้บริหารมีความรู้ในการใช้เทคโนโลยี สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีได้					
13	ผู้บริหารมีการนำเทคโนโลยีและดิจิทัลที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมาประยุกต์ใช้ ได้อย่างเหมาะสมกับงาน					
14	ผู้บริหารได้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดทำแผนปฏิบัติงาน ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา การประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมสร้างสรรค์ ปลอดภัย มีจริยธรรม และมีประสิทธิภาพ					
15	ผู้บริหารมีการคิดเชิงวิเคราะห์และประเมินสารสนเทศดิจิทัลในการทำงานร่วมกันทางออนไลน์					
16	ผู้บริหารตระหนักรู้ในการใช้เทคโนโลยี รู้เท่าทันกฎหมายทางคอมพิวเตอร์ และ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี					
17	ผู้บริหารมีนวัตกรรมดิจิทัลที่มีส่วนช่วยผลัดดัน ส่งเสริมคนในองค์กรให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน					
18	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยี นวัตกรรมดิจิทัลมาใช้ในจัดการการเรียนการสอนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและกระบวนการปฏิบัติงาน					

สภาพการบริหารงานของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์						
19	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดจำแนกแยกแยะข้อมูลหรือสิ่งที่ได้รับรู้					
20	ผู้บริหารมีการจัดระบบความคิด การหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลมาประมวลผล ประเมิน และ ตัดสินใจเลือกคำตอบที่เหมาะสมหรือใช้ในการแก้ปัญหาตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น					
21	ผู้บริหารได้พัฒนาความคิดที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความคิดนอกกรอบ ผลักดันข้อจำกัด และขยายมุมมอง เปลี่ยนมุมมอง และก้าวสู่ประสบการณ์ใหม่					
22	ผู้บริหารเรียนรู้ในการคิดค้นหาสร้างสิ่งใหม่ ๆ หรือปรับปรุงสิ่งที่มีให้ทันสมัยให้มีลักษณะใหม่แตกต่างไปจากเดิม					
23	ผู้บริหารมีนวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นที่ยอมรับและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิมช่วยให้เกิดความเข้าใจในเรื่องนั้น ๆ					
ทักษะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์						
24	ผู้บริหารบริหารงานโดยมุ่งเน้นพัฒนาองค์การไปสู่การพัฒนาที่มาจากภารกิจ ค่านิยม แล้วนำไปกำหนดเป็นนโยบาย กลยุทธ์					
25	ผู้บริหารมีความสามารถในวิเคราะห์สภาพการต่าง ๆ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล					
26	ผู้บริหารสามารถสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร					
27	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ร่วมงานอยู่เสมอในการกำหนดวิสัยทัศน์					
28	ผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจให้คนในองค์กร มีการส่งเสริมสนับสนุนให้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ					
29	ผู้บริหารสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี ใหม่ๆ และการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในองค์กร					
30	ผู้บริหารมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สร้างองค์กรได้ตามที่คาดหวังสู่เป้าหมายขององค์กร เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเติบโตอย่างยั่งยืน					

สภาพการบริหารงานของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม						
31	ผู้บริหารมีกระบวนการทำงานที่สามารถจัดการบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย					
32	ผู้บริหารมีการวางแผนจัดคนปฏิบัติงานตามกำลังและความสามารถ					
33	ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารงานที่ชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่องานที่รับมอบหมาย					
34	ผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารงานที่ชัดเจนทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเคารพและเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่จนเกิดผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้มอบหมาย					
35	ผู้บริหารมีการกระตุ้น โน้มน้าว สร้างขวัญกำลังใจ เสริมแรงผู้ปฏิบัติงาน					
36	ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ดี เอื้อต่อการปฏิบัติงานแก่ทีมงาน					
37	ผู้บริหารแนะนำปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือและสามารถหาข้อ ยุติความขัดแย้งในลักษณะเชิงบูรณาการได้					
38	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีการนำเสนอผลงานหรือแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ ผู้ร่วมงานมีความสุขกับการทำงาน เกิดพฤติกรรมเชิงบวก					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานในศตวรรษที่ 21

3.1 ทักษะด้านการสื่อสาร

.....

.....

.....

.....

3.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

.....

.....

.....

.....

3.3 ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล

.....

.....

.....

.....

3.4 ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์

.....

.....

.....

.....

3.5 ทักษะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

.....

.....

.....

.....

3.6 ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยแบบกึ่งโครงสร้าง

เรื่อง แนวทางการทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ชื่อผู้วิจัย นางวิลัยวัลย์ พนิชยากุล

นักศึกษาหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

โรงเรียน.....

วันเดือนปีที่สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....น. จบการสัมภาษณ์เวลา.....น.

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้สัมภาษณ์ กรุณาเล่าประวัติโดยย่อเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวในด้านต่อไปนี้

ประวัติการศึกษา.....

ประสบการณ์ทางการบริหาร.....ปี

ประสบการณ์ในการได้รับการอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ.....

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ สถานศึกษา.....

ขนาดโรงเรียน.....

จำนวนนักเรียน.....

บริบททั่วไปของโรงเรียน ชุมชน และผู้ปกครอง.....

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษา แนวประเด็นคำถาม

1. ท่านมีแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายการศึกษา และ มาตรฐานการศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

2. ท่านคิดว่าปัจจัยความสำเร็จที่จะทำให้ท่านพัฒนาคุณภาพการบริหารศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษาคืออะไร

.....

.....

.....

3. ท่านมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำผลจากการประเมิน การนิเทศจากต้นสังกัด รวมถึงข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาพัฒนา ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

4. สถานศึกษาของท่านมีเครื่องมือ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถใช้งานได้เป็นปัจจุบันหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

5. โรงเรียนของท่านมีงบประมาณในการดำเนินงานพัฒนาเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ สื่อนวัตกรรมใหม่ ๆ เพียงพอหรือไม่ มีการระดมทุนหรือไม่ อย่างไร และงบประมาณส่วนใหญ่นำไปพัฒนาการศึกษาด้านผู้เรียนอย่างไi

.....

.....

.....

6. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

7. ท่านได้รับความช่วยเหลือ/ความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชนหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

8. ท่านใช้ทักษะใดบ้างในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

.....

.....

.....

9. ท่านมีการดำเนินการพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงานให้เป็นนักนวัตกรที่เก่งให้ทันเทคโนโลยีปัจจุบันอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

10. ท่านมีการบริหารงานรูปแบบไหน เพราะอะไร มีกลยุทธ์อะไรในการนำมาใช้บริหารจัดการองค์กรได้จริงอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

11. ท่านมีการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการในการพัฒนาการบริหารสถานเพื่อให้มีปะสิทธิภาพและผลงานเกิดประสิทธิผลที่ดีอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

12. ท่านมีจุดเด่น และจุดควรพัฒนาตนเองอย่างไรในการเป็นผู้บริหาร

.....

.....

.....

13. ท่านต้องการให้ต้นสังกัดส่งเสริม/ สนับสนุน ด้านใดเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านให้ความร่วมมือเป็นอย่างดียิ่ง

วิลัยวัลย์ พนิชยากุล

นิสิตระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย



แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

คำชี้แจง

แบบประเมินฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมความเหมาะสมความถูกต้องและความเป็นไปได้ของร่างแนวทางการส่งเสริมทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จากการสังเคราะห์จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 ท่าน โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคะแนนเฉลี่ยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง ระดับความเหมาะสม ความถูกต้อง และความเป็นไปได้มากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความเหมาะสม ความถูกต้อง และความเป็นไปได้มาก

3 หมายถึง ระดับความเหมาะสม ความถูกต้อง และความเป็นไปได้มปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความเหมาะสม ความถูกต้อง และความเป็นไปได้น้อย

1 หมายถึง ระดับความเหมาะสม ความถูกต้อง และความเป็นไปได้น้อยที่สุด

ทางผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ และเสียสละอันมีค่าของท่าน เพื่อพิจารณาและตรวจสอบคุณภาพของแนวทางพัฒนาในครั้งนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์และนำไปสู่กระบวนการที่เหมาะสมในการพัฒนา อันจะส่งผลต่อการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณมา ณ ที่นี้

วิลัยวัลย์ พนิชยากุล

นิสิตระดับปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย

แบบประเมินความเหมาะสม ความถูกต้องและความเป็นไปได้
(ร่าง) แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ทั้งสองช่อง ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ความเหมาะสม					ความถูกต้อง					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
ทักษะด้านการสื่อสาร																
1. พัฒนาการทำงานและการใช้ชีวิต โดยส่งเสริมให้มีความสนใจใคร่รู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ เข้าใจรูปแบบและทิศทางของเทคโนโลยีและดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว																
2. พัฒนาตนเองทางวิชาชีพและการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยส่งเสริมสนับสนุนการอบรม การใช้สื่อ แอปพลิเคชันใหม่ ๆ ในการนำมาใช้จริงผ่านสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ไปยังผู้ร่วมงาน																
3. ส่งเสริม สนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัยเพื่อยกระดับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ																
ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์																
1. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิ ภาพมากยิ่งขึ้น																
2. การบริหารงานที่ชัดเจน ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักธรรมาภิบาล ตามหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจน																
3. เห็นคุณค่าของวิชาชีพตนเอง คน และทรัพยากรที่มีอยู่																

ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ความเหมาะสม					ความถูกต้อง					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล																
1. พัฒนาการทำงานและการใช้ชีวิตส่งเสริมให้มีความสนใจใคร่รู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ เข้าใจรูปแบบและทิศทางของเทคโนโลยีและดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว																
2. ส่งเสริม อบรมการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์และช่องทางต่าง ๆ แอพพลิเคชั่นออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากร และนักเรียนเข้าถึงแหล่งความรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ได้อย่างราบรื่น รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ																
3. ดำเนินงานพัฒนาเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ สื่อนวัตกรรม ใหม่ ๆ เครื่องมือ สื่อ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย																
ทักษะด้านคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์																
1. ศึกษาแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิรูปการศึกษา แผนจากต้นสังกัด เพื่อนำมาวางแผนกำหนดเป็นแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ พันธกิจ ของสถานศึกษา การวางแผนกำลังคน การสรรหา และการเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะสูง																
2. สนับสนุนให้มีกระบวนการพัฒนาบุคลากรเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน ซึ่งจะทำให้ครูเห็นความสำคัญของการพัฒนาที่มีต่ออาชีพของตน																
3. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่าย รวมถึง ชุมชนร่วมปรึกษาหาข้อตกลงร่วมกันและร่วมให้คำปรึกษาแนะนำได้ทุกปัญหาที่เกิดขึ้น																
4. รู้ เข้าใจ และปฏิบัติงานตามมาตรฐานการการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง																

ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	ความเหมาะสม					ความถูกต้อง					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีความทันสมัย และเน้นการสร้างและพัฒนา																
6. มีทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม																
7. ส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงานนด้วยความรับผิดรับชอบและความสุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม																
ทักษะด้านกำหนดวิสัยทัศน์																
1. มีวิสัยทัศน์สร้างความชัดเจนในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถานศึกษาให้ชุมชนรับทราบ																
2. สร้างเครือข่าย กับหน่วยงานที่เกี่ยว ข้องเพื่อรับฟังปัญหาและหาแนวทาง ในการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อความต้องการของครู นักเรียน และผู้ปกครอง ชุมชน																
3. นำการบริหารแบบ PDCA คือ มีการวางแผน ลงมือทำ ตรวจสอบและประเมินผลมาใช้ในองค์กร																
ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม																
1. มีภาวะผู้นำเพื่อทำให้ครูเชื่อมั่นในการเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นต้นแบบในทางความคิดและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อสถานศึกษาและประโยชน์ส่วนรวม และสามารถถ่ายทอด โน้มน้าวให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตามได้																
2. ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ และกระตุ้นให้ครูและบุคลากร ยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม																
3. สร้างพลังเชิงบวกที่จะสนับสนุนให้บุคลากรได้ตระหนักและมีจิตสำนึกในการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน																
4. มีการนิเทศ ติดตาม ตามแผนงาน การนำผลการนิเทศ และประเมินไปปรับปรุงพัฒนาและส่งเสริมในการเรียนการสอน																

ภาคผนวก ช
แบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์



ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 นางสาวสุภานี บวรศุภศรี ผู้อำนวยการโรงเรียน
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 นางสาวสุรัตน์วดี ศรีจันทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียน

.....

คำชี้แจง: โปรดพิจารณา แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ระบุไว้ในเล่มหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ลงในช่อง “ความ คิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ” ดังนี้

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์
0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

รายการข้อความคิดเห็น		ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
แนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษา							
1	ท่านมีแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายการศึกษา และมาตรฐานการศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
2	ท่านคิดว่าปัจจัยความสำเร็จที่จะทำให้ท่านพัฒนาคุณภาพการบริหารศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษา คืออะไร	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
3	ท่านมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำผลจากการประเมินการนิเทศจากต้นสังกัด รวมถึงข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาพัฒนา ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้

รายการข้อความคิดเห็น		ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
4	สถานศึกษาของท่านมีเครื่องมือ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถใช้งานได้เป็นปัจจุบันหรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
5	ท่านมีการเสริมแรง ลดความขัดแย้งและมีความโปร่งใสในการเขียนบันทึกหรือคำสั่งได้	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
6	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหรือไม่ อย่างไร	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
7	ท่านได้รับความช่วยเหลือ/ความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชนหรือไม่ อย่างไร	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
8	ท่านใช้ทักษะใดบ้างในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
9	ท่านสามารถทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น และความภักดีต่อองค์กรได้	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
10	ท่านมีการบริหารงานรูปแบบไหน เพราะอะไร มีกลยุทธ์อะไรในการนำมาใช้บริหารจัดการองค์กรได้จริงอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
11	ท่านมีการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการในการพัฒนาการบริหารสถานเพื่อให้มีประสิทธิภาพและผลงานเกิดประสิทธิผลที่ดีอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
12	ท่านมีจุดเด่น และจุดควรพัฒนาตนเองอย่างไรในการเป็นผู้บริหาร	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
13	ท่านต้องการให้ต้นสังกัดส่งเสริม/สนับสนุน ด้านใดเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
โดยรวม		**+13**	**+12**	**+10**	**+35**	**0.89**	**ใช้ได้**



ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 ผศ.ดร.ทิพมาศ เศวตวรโชติ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 นางสาวสุภานี บวรศุภศรี ผู้อำนวยการโรงเรียน
ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 นางสาวสุรัตน์วดี ศรีจันทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียน

.....

คำชี้แจง: โปรดพิจารณา แนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ระบุไว้ในเล่มหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ลงในช่อง “ความ คิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ” ดังนี้

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์
0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

รายการข้อความคิดเห็น		ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
แนวทางพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษา							
1	ท่านมีแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายการศึกษา และมาตรฐานการศึกษาในศตวรรษที่ 21 อย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
2	ท่านคิดว่าปัจจัยความสำเร็จที่จะทำให้ท่านพัฒนาคุณภาพการบริหารศึกษาสู่มาตรฐานการศึกษา คืออะไร	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
3	ท่านมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำผลจากการประเมินการนิเทศจากต้นสังกัด รวมถึงข้อเสนอแนะต่างๆ มาพัฒนา ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้

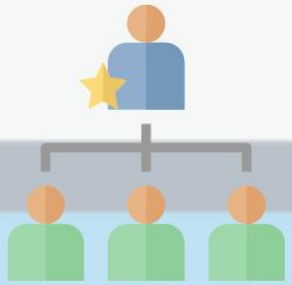
รายการข้อความคิดเห็น		ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
4	สถานศึกษาของท่านมีเครื่องมือ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถใช้งานได้เป็นปัจจุบันหรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
5	ท่านมีการเสริมแรง ลดความขัดแย้งและมีความโปร่งใสในการเขียนบันทึกหรือคำสั่งได้	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
6	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหรือไม่ อย่างไร	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
7	ท่านได้รับความช่วยเหลือ/ความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชนหรือไม่ อย่างไร	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
8	ท่านใช้ทักษะใดบ้างในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
9	ท่านสามารถทำให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น และความภักดีต่อองค์กรได้	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
10	ท่านมีการบริหารงานรูปแบบไหน เพราะอะไร มีกลยุทธ์อะไรในการนำมาใช้บริหารจัดการองค์กรได้จริงอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
11.	ท่านมีการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการในการพัฒนาการบริหารสถานเพื่อให้มีปะสิทธิภาพและผลงานเกิดประสิทธิผลที่ดีอย่างไรบ้าง	+1	+1	+1	3	1.0	ใช้ได้
12	ท่านมีจุดเด่น และจุดควรพัฒนาตนเองอย่างไรในการเป็นผู้บริหาร	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
13	ท่านต้องการให้ต้นสังกัดส่งเสริม/สนับสนุน ด้านใดเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
	โดยรวม	**+13**	**+12**	**+10**	**+35**	**0.89**	**ใช้ได้**

ภาคผนวก ซ

แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2













แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2

* * * * * * * *

แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการโดยการสังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มายกเป็นร่างแนวทาง แล้วดำเนินการตรวจสอบความเหมาะสม ความถูกต้อง ความเป็นไปได้ ของรูปแบบโดยการประเมิน โดยผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา จำนวน 5 คน ได้แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ดังภาพ



มีรายละเอียดแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ดังนี้

1. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 5 ว่าด้วยการบริหารและการจัดการศึกษาส่วนที่ 1 การบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ มาตรา 36 บัญญัติไว้ว่า ให้สถานศึกษาดำเนินกิจการได้โดยอิสระสามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการเป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือว่ามีบทบาทสำคัญในการที่จะบริหารงานด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้จึงต้องกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม จัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้สอดคล้องเชิงนโยบายและทางปฏิบัติ การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนได้ แนวทางการดำเนินการบริหารงานให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะด้านต่าง ๆ เจตคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล เป็นผู้นำทางวิชาการ และนักบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารในจัดการการดำเนินงานเพื่อพัฒนาแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีหลากหลายรูปแบบ

แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเกิดจากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎี ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารงานที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 6 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ 3) ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล 4) ทักษะด้านคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ 5) ทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ และ 6) ทักษะทักษะทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นข้อมูลให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการวางแผน แก้ไขตลอดจน การบริหารงานที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาต่าง ๆข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนให้เกิดผลประสิทธิภาพต่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน และใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

2. วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ให้มีประสิทธิภาพ

3. แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ดังนี้

3.1 ทักษะด้านการสื่อสาร

3.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาการทำงานและการใช้ชีวิต โดยส่งเสริมให้มีความสนใจใคร่รู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ เข้าใจรูปแบบและทิศทางของเทคโนโลยีและดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

3.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมสนับสนุนการอบรมการใช้สื่อ แอปพลิเคชันใหม่ ๆ ในการนำมาใช้จริงผ่านสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ไปยังผู้ร่วมงาน

3.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริม สนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัยเพื่อยกระดับการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์

3.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีและส่งเสริมการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งด้านร่างกายและจิตใจเพื่อให้ทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานที่ชัดเจนปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักธรรมาภิบาล ตามหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจน

3.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นคุณค่า ของวิชาชีพตนเอง คน และทรัพยากรที่มีอยู่และใช้งานให้เกิดประสิทธิภาพให้มากที่สุด

3.3 ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล

3.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการทำงานและการใช้ชีวิต ส่งเสริมให้มีความสนใจใคร่รู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ เข้าใจรูปแบบและทิศทางของเทคโนโลยีและดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

3.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริม อบรมการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์และช่องทางต่าง ๆ แอพพลิเคชั่นออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรและนักเรียน เข้าถึงแหล่งความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ได้อย่างราบรื่น รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

3.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการดำเนินงานพัฒนาเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ สื่อนวัตกรรม ใหม่ ๆ เครื่องมือ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย

3.4 ทักษะด้านคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์

3.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการศึกษาแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิรูปการศึกษา แผนจากต้นสังกัด เพื่อนำมาวางแผนกำหนดเป็นแผนพัฒนาสถานศึกษา กลยุทธ์ พันธกิจ ของสถานศึกษา นำการวางแผนกำลังคน การสรรหา และการเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

3.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรการสนับสนุนให้มีกระบวนการพัฒนาบุคลากรเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน ซึ่งจะทำให้ครูเห็นความสำคัญของการพัฒนาที่มีต่ออาชีพของตน

3.4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีกับทุกฝ่าย รวมถึงชุมชนร่วมปรึกษาหาข้อตกลงร่วมกันและร่วมให้คำปรึกษาแนะนำได้ทุกปัญหาที่เกิดขึ้น

3.4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ เข้าใจและปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

3.4.5 ผู้บริหารสถานศึกษาการได้รับพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีความทันสมัย และเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะสูง

3.4.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม

3.4.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงานนด้วยความรับผิดรับชอบและความสุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม

3.5 ทักษะด้านกำหนดวิสัยทัศน์

3.5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์สร้างความชัดเจนในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ ของสถานศึกษาให้ชุมชนรับทราบ

3.5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาการสร้างเครือข่าย กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับฟังปัญหาและหาแนวทาง ในการบริหารจัดการที่ตอบสนองต่อความต้องการของครู นักเรียนและผู้ปกครอง ชุมชน

3.5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาการนำการบริหารแบบ PDCA คือ มีการวางแผน ลงมือทำ ตรวจสอบและประเมินผลมาใช้ในองค์กร

3.6 ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม

3.6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาการมีภาวะผู้นำเพื่อทำให้ครูเชื่อมั่นในการเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นต้นแบบในทางความคิดและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อสถานศึกษาและประโยชน์ส่วนรวม และสามารถถ่ายทอด โน้มน้าวให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตามได้

3.6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ และกระตุ้นให้ครูและบุคลากร ยึดมั่นในค่านิยมการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

3.6.3 ผู้บริหารสถานศึกษาการสร้างพลังเชิงบวกที่จะสนับสนุนให้บุคลากรได้ตระหนักและมีจิตสำนึกในการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน

3.6.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนิเทศ ติดตาม ตามแผนงาน การนำผลการนิเทศ และประเมินไปปรับปรุง พัฒนาและส่งเสริมในการเรียนการสอน

4. ปัจจัยเงื่อนไขแห่งความสำเร็จในการนำแนวทางไปใช้

แนวทางการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ที่พัฒนาขึ้นเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องสามารถนำเป็นแนวทางต่อยอดในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ได้ดังนี้

1. ผู้สถานศึกษาต้องมีความตระหนัก เห็นความสำคัญ และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรชุมชนเข้ามามีบทบาทและในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง

2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาความรู้เพิ่มเติมและนำไปต่อยอด พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาพร้อมรับการการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและ เป็นตัวอย่างที่ดี แก่ครูและบุคลากร

ภาคผนวก ฌ
รูปภาพสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ



นายสุทิน บุษบา

ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ



นายโกวิทย์ เอียดเนตร

ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ



นางดารุณี สุวรรณชาตรี

ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ



นางสาวบุญญา ทรัพย์โสม

ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ



นายวัชระ นามสนธิ์

ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

ภาคผนวก ญ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความเชื่อมั่น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความเชื่อมั่น

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
.976	38

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล : **นางวิลัยวัลย์ พนิชยากุล**

วัน เดือน ปีเกิด : วันพฤหัสบดี ที่ 23 กันยายน พ.ศ. 2519

ชาติภูมิ : นครศรีธรรมราช

ที่อยู่ปัจจุบัน : 267 หมู่ 15 ตำบลบ้านลำนาว
อำเภอบางขัน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2542 : ศิลปศาสตรบัณฑิต เอกภาษาอังกฤษธุรกิจ
สถาบันราชภัฏสงขลา

พ.ศ. 2567 : ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช

หน้าที่การงาน

ปัจจุบัน : ครู วิทยฐานะ ชำนาญการ โรงเรียนเจริญรัชต์ภาคย์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 2