

แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่าย
โรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

มโนชา พัดขำ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

พ.ศ. 2569

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ชื่อการค้นคว้าอิสระ แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียน

อรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

ชื่อผู้วิจัย นางสาวโนชา พัดชา รหัสนักศึกษา 664140113

ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพัฒน์ รักพรหมงคล ปีการศึกษา 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เพื่อหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและครูสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำนวน 105 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบเลือกตอบ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ค่าความเชื่อมั่นของสภาพปัจจุบันรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.991 และสภาพที่พึงประสงค์ รวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.990 และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความถี่ (f) ร้อยละ (%) การวิเคราะห์ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index Modified) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้ F-test (One-way ANOVA) การวิเคราะห์เนื้อหาและจัดลำดับ (Contents Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ (2) การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน (3) แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่า ผู้บริหารควรพัฒนาการคิดเชิงระบบและสร้างสรรค์ ใช้และติดตามเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมทักษะครูและบุคลากร สร้างบรรยากาศการทำงานที่ไว้วางใจ เปิดโอกาสสร้างเครือข่ายภายนอก ใช้กลยุทธ์วิเคราะห์จุดแข็ง-จุดอ่อนของสถานศึกษา สนับสนุนนวัตกรรมการสอน กำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับบริบท และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

คำสำคัญ : สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล, ความต้องการจำเป็น, กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย

Independent Study Title: Guideline Development for Competency of School Administrators in the Digital Era of Arunothai School Network Cluster under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1

Researcher: Miss. Manocha Phatkham; **Student ID:** 664140113

Degree: Master of Educational Administration (Educational Administration);

Advisors: Dr. Poompipat Rukponmongkol, **Associate Professor;** **Academic Year:** 2025

Abstract

The purposes of this research were to study the priority needs and to compare the competencies of school administrators in the digital age, classified by work experience, in order to develop the guidelines for the competencies of school administrators in the digital age within the Arunothai School Network, under the Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1. The sample consisted of 105 school administrators and teachers from the Arunothai School Network under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1. The research instruments included a questionnaire comprising multiple choice items, 5 rating scale, and structured interview. The statistical methods employed were mean, standard deviation, frequency, percentage, analysis of the Priority Needs Index Modified (PNI modified), F-test one-way ANOVA, and content analysis.

The results revealed that (1) the digital era competencies of school administrators in the Arunothai School Network under the Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1 were found at the moderate level, while the desired state was rated at the highest level. The analysis of priority needs for developing the competencies of school administrators in the digital age within the Arunothai School Network, under the Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1, showed that the domain with the greatest need for development was System Thinking and Creative Thinking. (2) The comparison of the competencies of school administrators in the digital era, classified by educational attainment and professional experience in the Arunothai School Network under the Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1, indicated no significant differences in either the current state or the desired state of competencies. (3) The guidelines for developing the competencies of school administrators in the digital era include enhancing systems and creative thinking, allocating resources appropriately, utilizing and monitoring digital technology, promoting teachers' and staff's skills, fostering a trustful and open work environment, facilitating external networking opportunities, analyzing school strengths and weaknesses, supporting instructional innovation, defining a context-responsive vision, and promoting equitable teamwork.

Keywords: Competency of School Administrators in the Digital Era, Needs, Arunothai School Network Cluster

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี โดยการได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพัฒน์ รักพรหมคล อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจจริงและความทุ่มเทของอาจารย์จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณคณะกรรมการในการสอบทุกท่านที่ให้คำแนะนำในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจวบ ขวัญมัน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พงศพิศพล พงศพิศกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จารุพันธ์ ขวัญแน่น และรองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพัฒน์ รักพรหมคล และขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์เสียสละเวลาในการตรวจคุณภาพเครื่องมือและให้คำแนะนำในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต ฉัตรวิโรจน์ รองศาสตราจารย์ ดร.ปาจรีย์ ผลประเสริฐ ดร.บรรดิษฐ์ ม่วงอ่อง ดร. สิริธญา แก้วเนย และนายธวัชชัย อินตะเสาร์ ที่ให้ข้อมูลต่างๆ ที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย รวมทั้งบุคคลทุกท่านที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรมที่ให้ความกรุณาตรวจสอบเครื่องมือ และให้เข้าเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้

ความสำเร็จและความภูมิใจอันเกิดจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้มีพระคุณที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอดมา ประโยชน์และคุณค่าอันพึงมีขอน้อมเป็นเครื่องมือบูชาผู้ให้กำเนิด เลี้ยงดูอบรม สั่งสอน ครอบครัวยุอาจารย์เพื่อนร่วมเรียน เพื่อร่วมงาน และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่เป็นส่วนหนึ่งจนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี

มโนชา พัดชา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ณ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา.....	12
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	19
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความต้องการจำเป็น.....	51
บริบทของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุโขทัย เขต 1.....	54
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	57
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	67

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย..... 68
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	67
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	69
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	70
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	71
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
ผู้ให้ข้อมูล.....	73
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	73
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	74
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	74
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 76
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย.....	76
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	77
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของสมรรถนะและสภาพที่พึงประสงค์ในการ พัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียน อรุณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1.....	79
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันของสมรรถนะและสภาพที่พึง ประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	101
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค ดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1.....	105

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	114
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	114
สมมติฐานของการวิจัย.....	114
วิธีดำเนินการวิจัย.....	115
สรุปผลการวิจัย.....	115
อภิปรายผลการวิจัย.....	124
ข้อเสนอแนะ.....	132
บรรณานุกรม.....	135
ภาคผนวก.....	148
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	149
ภาคผนวก ข ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม.....	161
ภาคผนวก ค ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	171
ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย.....	173
ภาคผนวก จ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ.....	187
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	190
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	195

สารบัญตาราง

ตารางที่

หน้า

1	แสดงการสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	40
2	แสดงการจำแนกจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตามสัดส่วนของแต่ละโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรัญนทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1.....	69
3	แสดงความถี่ และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	77
4	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรัญนทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในภาพรวม.....	79
5	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรัญนทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์.....	81
6	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรัญนทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านนโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา.....	83
7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรัญนทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะ และสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ.....	88
9	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะ และสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม.....	91
10	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะ และสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร.....	93
11	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะ และสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์.....	96
12	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะ และสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล.....	99
13	แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	102
14	แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสุโขทัย เขต 1 ระหว่างประสบการณ์การทำงานของด้านการทำงานเป็นทีมเป็น รายคู่.....	103

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15	แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน..... 104
16	แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์..... 106
17	แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านนโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา..... 107
18	แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์..... 108
19	แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ..... 109
20	แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม..... 110
21	แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร..... 111
22	แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์..... 112
23	แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล..... 113

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1 กรอบแนวคิดการวิจัย..... 67

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ประเทศต่างๆ ทั่วโลกจึงได้มีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาใหม่ ซึ่งเรียกว่าการปฏิรูปการศึกษา (Educational Reformation) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อยกระดับประสิทธิภาพของการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน และสามารถผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Society) สำหรับประเทศไทย ระบบการศึกษาในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลากหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง การศึกษา ตลอดจนเทคโนโลยี ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีการนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมาใช้ในการบริหารผลงาน ดังนั้น สถานศึกษาจึงถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ กล่าวได้ว่า สมรรถนะเปรียบเสมือนอาวุธทางปัญญาที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในที่สุด (ประหยัด พิมพา, 2561, หน้า 242)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปประเทศที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ซึ่งนับว่าเป็นเสาหลักสำคัญในการบริหารประเทศ เนื่องจากการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาถือว่ามีความพร้อมมากที่สุดในการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติโดยมีบัญญัติในรัฐธรรมนูญที่ได้กำหนดเจตนารมณ์ด้านการศึกษาไว้อย่างชัดเจนในมาตรา 54 เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางหลักในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของชาติ เป็นหลักในการบริหารประเทศ ดังนั้น หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนทุกภาคส่วนที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาจะต้องเร่งรัด ผลักดัน ปรับสภาพ และพัฒนาเพื่อขับเคลื่อนการศึกษาของประเทศให้ก้าวไปสู่แถวหน้าของประเทศและในกลุ่มประเทศอาเซียนจึงจะเป็นการช่วยยกระดับคุณภาพของประชาชนได้เช่นเดียวกับประเทศที่พัฒนาแล้ว (ราชกิจจานุเบกษา, 2560, หน้า 1)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็น

ผู้รับผิดชอบนอกเหนือจากงาน 4 กลุ่มงาน คือ งานบริหารงานวิชาการ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารงานงบประมาณ และงานบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง โดยให้ความสำคัญกับการปฏิรูปในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการปฏิรูประบบการศึกษา ปฏิรูปการบริหารและจัดการ ปฏิรูปการเรียนรู้ ปฏิรูปคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิรูประบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ประเทศไทยได้มีการนำเรื่องสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐนับว่ามีจำนวนมาก และการศึกษาแนวคิดเรื่องสมรรถนะเป็นเรื่องที่กำลังได้รับความสนใจจากคนหลายระดับในองค์กร เพราะเป็นแนวคิดใหม่ที่เข้ามามีบทบาทต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพมาตรฐาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีลักษณะความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการมีสมรรถนะทางการบริหาร ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เกิดจากการบูรณาการของความรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมถึงคุณลักษณะอื่นๆ ที่หล่อหลอมให้ผู้นำสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำที่กำหนดนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อให้แนวทางการบริหารสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายของรัฐบาลที่กำหนดไว้ และการบริหารจัดการในด้านต่างๆ ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด (ธีระ รุญเจริญ, 2563, หน้า 7)

แนวความคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) ได้เข้ามามีบทบาทในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ให้ความสำคัญและกำหนดแนวทางเกี่ยวกับการมีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรและมีแนวทางการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีวิสัยทัศน์และเลื่อนวิสัยทัศน์ สมรรถนะเป็นแนวคิดทางจิตวิทยาที่มองว่าความสำเร็จของบุคคลในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับสติปัญญาเพียงอย่างเดียว แต่ยังเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลร่วมด้วย สมรรถนะจึงนับเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การนำหลักคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในองค์กร ช่วยส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งยังส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม ขณะเดียวกันแนวโน้มของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตก็มีทิศทางที่เปลี่ยนแปลงไป จากเดิมที่เน้นการพัฒนาเพียงด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และพฤติกรรม (Behavior) สู่การมุ่งเน้นการพัฒนาด้านทัศนคติ (Attitude) แรงจูงใจ (Motivation) และอุปนิสัย (Trait) โดยมีเป้าหมายเพื่อให้บุคคลสามารถแสวงหาความรู้และพัฒนาทักษะได้ด้วยตนเอง รวมถึงสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับทัศนคติที่เปลี่ยนไป ดังนั้น สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารภายในสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (รชต กฤตธรรมวรรณ, 2564, หน้า 781)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ขับเคลื่อนให้การบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพแล้ว ผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนคือ ครู เพราะครูเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ที่มีหน้าที่หลักในด้านการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษา ครูจะต้องมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติ และส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษานั้นสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาประสบความสำเร็จเพียงใดอันส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน นอกจากนี้ การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนในการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติอีกด้วย ดังนั้นบุคลากรในสถานศึกษาจึงควรยึดสมรรถนะในการทำงานเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีสมรรถนะในการทำงาน กล่าวคือ ผู้บริหารควรยึดสมรรถนะหลักในการทำงานคือการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดีการพัฒนาตนเองและทำงานเป็นทีม ควบคู่ไปกับสมรรถนะประจำสายงานที่ผู้บริหารควรปฏิบัติ ได้แก่การวิเคราะห์และสังเคราะห์การสื่อสารและจูงใจการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการมีวิสัยทัศน์ซึ่งจะเห็นได้ว่าสมรรถนะของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ เพราะผลสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาที่เกิดจากผู้บริหารที่มีขีดความสามารถ และมีสมรรถนะสูงย่อมประเมินได้จากคุณภาพของผู้เรียนเนื่องจากผู้บริหารที่มีสมรรถนะจะส่งผลให้ครูผู้สอนมีประสิทธิภาพและส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามไปด้วย (นิธิ เรืองสุขอุดม, 2563, หน้า 27)

การปฏิรูปการศึกษาเป็นการปฏิรูปการเรียนรู้ของคนและบุคลากรที่สำคัญทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรครูและผู้เรียน โดยเฉพาะผู้บริหารและครูที่เป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิรูปการเรียนรู้และมีอิทธิพลต่อการขยายขีดความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน (ภาวิช ทองโรจน์, 2562, หน้า 32) บทบาทหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาคือการบริหารสถานศึกษาให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคของการปฏิรูป โดยได้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการบริหาร ประกอบด้วยเทคโนโลยีที่เข้ามามีส่วนช่วยในเรื่องการบริหารและการเรียนรู้หลายอย่าง ระบบมัลติมีเดีย (Multimedia), ระบบวิดีโอออนดีมานด์ (Video on Demand), วิดีโอเทเลคอนเฟอเรนซ์ (Video Teleconference) รวมถึงอินเทอร์เน็ต (Internet) ล้วนเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการรับรู้ข่าวสารและการสืบค้นข้อมูลเพื่อการศึกษา นอกจากนี้ เทคโนโลยีเหล่านี้ยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการจัดการศึกษายุคใหม่ ทั้งในด้านการวางแผน การดำเนินการ ตลอดจนการติดตามและประเมินผล (พัลลภ พิริยะสุรวงศ์, 2563, หน้า 41) บริบทขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซึ่งเป็นสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจบริบทของสถานศึกษาในยุคนี้ โดยเฉพาะในเรื่องของเทคโนโลยีที่เป็นทั้งปัจจัยเอื้อและเป็นอุปสรรค เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนั้นอาจเกิดปัญหาด้านโครงสร้าง

พื้นฐานไม่ว่าจะเป็นระบบของคอมพิวเตอร์ (Hardware) โปรแกรมชุดคำสั่งที่ใช้สั่งงานให้คอมพิวเตอร์ทำงาน (Software) หรือเครือข่าย (Network) ต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาของไทย การเปลี่ยนแปลงบริบทของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความท้าทาย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้มีสมรรถนะเพียงพอและเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ต้องให้การยอมรับและนำสิ่งเหล่านี้มาใช้กับตนเองก่อนที่จะเผยแพร่หรือส่งเสริมให้ครูใช้ในการบูรณาการเข้าสู่สถานศึกษาและห้องเรียนต่อไป (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2561, หน้า 41)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 มีการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด พบว่า ภาพรวมสมรรถนะของผู้บริหารเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนจากระดับปานกลางไปสู่ระดับค่อนข้างดี โดยด้านที่มีการพัฒนาสูง ได้แก่ สมรรถนะด้านการสร้างเครือข่ายและด้านดิจิทัล ซึ่งสะท้อนถึงความก้าวหน้าในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้กับการวางแผนและบริหารงานจริง โดยในเชิงคุณภาพ พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับใช้ความรู้และทักษะในการบริหารสถานศึกษาได้ดียิ่งขึ้น สามารถวางแผนและตัดสินใจเชิงนโยบายอย่างมีระบบ สร้างความร่วมมือกับครู บุคลากร และภาคีชุมชนได้มากขึ้น ซึ่งผลการพัฒนานี้ชี้ให้เห็นข้อจำกัดบางประการ เช่น การบริหารทรัพยากร และการติดตามผลระยะยาว รวมถึงผู้บริหารบางกลุ่มที่มีอายุมากหรือทักษะด้านดิจิทัลต่ำและต้องการการสนับสนุนเพิ่มเติม อย่างไรก็ตามการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ส่งผลให้ผู้บริหารมีสมรรถนะที่ครอบคลุมทั้งด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การบริหารบุคลากร การใช้เทคโนโลยี และการสร้างเครือข่ายอย่างมีประสิทธิภาพ แต่เพื่อให้เกิดความยั่งยืน จำเป็นต้องมีการติดตามและสนับสนุนต่อเนื่องในด้านทรัพยากร การนิเทศ และการพัฒนาทักษะเฉพาะกลุ่มของผู้บริหารแต่ละราย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1, 2568)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นปัญหาหลายด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนา ซึ่งปัญหาสำคัญ คือ ข้อจำกัดด้านเวลาและตารางงานของผู้บริหาร ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมอบรมหรือนำความรู้ไปปฏิบัติได้เต็มที่ อีกประการ คือ ทรัพยากรและงบประมาณ ที่จำกัดส่งผลต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาอย่างต่อเนื่องและการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ได้ไม่เต็มศักยภาพ นอกจากนี้ ยังพบปัญหาเกี่ยวกับทักษะและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของผู้บริหาร โดยเฉพาะด้านดิจิทัลและการจัดการนวัตกรรม ซึ่งปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นความจำเป็นในการจัดกิจกรรมพัฒนาที่มีความยืดหยุ่น สนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ และสร้างระบบนิเทศติดตามที่ชัดเจน รวมถึงการออกแบบแนวทางพัฒนาที่ตอบสนองความแตกต่างของกลุ่มผู้บริหารแต่ละประเภท เพื่อให้การพัฒนาสมรรถนะเกิดผลอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานมีความแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการศึกษาออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยสังเคราะห์เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำนวน 8 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการทำงานเป็นทีม
2. ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์
4. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

6. ด้านนโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา

7. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

8. ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียน
อรุณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำแนก
เป็น ผู้บริหารจำนวน 13 คน ครูจำนวน 127 คน รวมทั้งหมด 140 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุณทัย สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 โดยกำหนดขนาดกลุ่ม
ตัวอย่าง ด้วยการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-610) โดยทำ
การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของครูแต่ละสถานศึกษา
รวมทั้งหมด 105 คน

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรตามวัตถุประสงค์ที่ 1

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

ตัวแปรตามวัตถุประสงค์ที่ 2

ตัวแปรต้น ได้แก่

1. ประสบการณ์การทำงาน ได้แก่

1.1 ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี

1.2 ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี

1.3 ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี

ตัวแปรตาม ได้แก่

สภาพปัจจุบันของสมรรถนะและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

ขั้นตอนที่ 2 การแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยสังเคราะห์เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำนวน 8 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการทำงานเป็นทีม
2. ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์
3. ด้านการมีวิสัยทัศน์
4. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
5. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
6. ด้านนโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา
7. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
8. ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ

ขอบเขตกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 17 คน โดยกำหนดคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดังนี้

1. ผู้บริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 3 คน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 9 คน
3. อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์หรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงาน จำนวน 2 คน
4. ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน

ขอบเขตด้านตัวแปร

แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียน อรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง ช่องว่างหรือความแตกต่างระหว่างสมรรถนะด้านดิจิทัลที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการส่งเสริม ทบทวน หรือปรับปรุงทักษะ ความรู้ และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาให้เหมาะสม

กับบริบทของโลกยุคดิจิทัล เพื่อให้สามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ การเรียน การสอน และการพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 2 สภาพ ดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง ภาพรวมของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษามีอยู่จริง ณ ขณะนี้ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการดำเนินงาน และสร้างสรรค์องค์กรในบริบทของยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล หมายถึง ภาพรวมของสมรรถนะที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีหรือควรพัฒนาให้ถึงในบริบทของยุคดิจิทัล เพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง และส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาองค์กรสำเร็จตามเป้าหมาย

2. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงและให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงานหรือองค์กร สร้างสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม และแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

2.2 ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการคิดที่มองในเชิงองค์รวมหรือภาพรวม ซึ่งสามารถเห็นถึงความเชื่อมโยงและความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ พร้อมทั้งเข้าใจถึงกระบวนการและพลวัตของความสัมพันธ์เหล่านั้น อีกทั้งยังสามารถจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบต่างๆ ได้ จนสามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่สุด

2.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตขององค์กร และสมาชิกในองค์กรส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการกำหนดภาพรวมของสิ่งที่ต้องการให้บรรลุในระยะยาว โดยมุ่งเน้นสู่ความเป็นเลิศ

2.4 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะ มีความชำนาญ มีคุณธรรมจริยธรรมในระดับบุคคล สายงาน อาชีพเพื่อปรับปรุงงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ในการใช้ข้อมูลจากเทคโนโลยีและสารสนเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมุ่งเน้นการสร้างผลลัพธ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา และการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ครูได้นำเทคโนโลยีและสารสนเทศใหม่ๆ มาใช้เพื่อสร้างความโดดเด่นที่แตกต่างจากสถานศึกษาอื่นๆ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องได้รับประสบการณ์ที่เหนือความคาดหมาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วยประสิทธิภาพสูงสุด

2.6 ด้านนโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถเฉพาะตัวที่ผู้นำหรือผู้บริหารควรมี เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.7 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความสามารถในการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและมุ่งมั่นในการบรรลุผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการใช้ทรัพยากรและกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการทำงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีที่สุด สมรรถนะนี้เกี่ยวข้องกับการแสดงความรักชอบในการทำงาน การตัดสินใจ การใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผล และการปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.8 ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ หมายถึง ความสามารถในการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนมองเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกับภาคส่วนต่างๆ เช่น ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน และสถาบันการศึกษาอื่นๆ มีแนวทางการประสานความร่วมมืออย่างเป็นระบบ สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแผนงานของสถานศึกษาให้ภาคีเครือข่ายเข้าใจ และเห็นคุณค่า สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและยั่งยืนผ่านการพูดคุย เจรจา และแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ

3. แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง แนวทางปฏิบัติที่ควรใช้เป็นการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์มากยิ่งขึ้น

4. ประสพการณ์การบริหาร หมายถึง เวลาในการปฏิบัติงานตามบทบาทที่ได้รับตามคำสั่งให้ดำรงตำแหน่งหรือได้รับการแต่งตั้งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย ดังนี้

4.1 ประสพการณ์น้อยกว่า 5 ปี หมายถึง ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี

4.2 ประสพการณ์ 5 - 10 ปี หมายถึง ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งตั้งแต่ 5 ปี ถึง 10 ปี

4.3 ประสพการณ์มากกว่า 10 ปี หมายถึง ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งมากกว่า 10 ปี

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

6. ครู หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่การสอนหรือบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

7. กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย หมายถึง หน่วยงานทางราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่กำกับ ดูแลและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบถึงความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
2. ได้ทราบถึงความแตกต่างของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ตามประสบการณ์การบริหารงานและวุฒิการศึกษา
3. ได้แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
4. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาและการปรับปรุงด้านสมรรถนะของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
5. สถานศึกษาที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน สามารถนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาและการปรับปรุงคุณภาพของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา
 - 1.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.4 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.5 กระบวนการบริหารในสถานศึกษา
2. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
 - 2.1 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2 ความหมายของสมรรถนะ
 - 2.3 ความสำคัญของสมรรถนะ
 - 2.4 ประเภทของสมรรถนะ
 - 2.5 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
 - 2.6 การสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
 - 2.7 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
3. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความต้องการจำเป็น
 - 3.1 ความหมายของความต้องการจำเป็น
 - 3.2 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 3.3 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น
4. บริบทของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหารการศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ ดังนี้

ชาอุชัย อาจีนสมาจาร (2562, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารงานของสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหาร ซึ่งจำเป็นต้องดำเนินการผ่านกระบวนการจัดการที่ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ทั้งนี้ผู้บริหารควรเลือกใช้วิธีการที่ส่งเสริมประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้สำเร็จ

วรัญญา เทียนสัมฤทธิ์ (2562, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษา เป็นการประยุกต์ใช้ศิลปะและวิธีการต่างๆ ควบคู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยเน้นบทบาทของการเป็นผู้นำทางวิชาการและการประสานความร่วมมือกับผู้ร่วมงาน เพื่อให้การจัดการศึกษาในองค์การประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งยังได้รับการยอมรับจากทั้งบุคคลภายในและภายนอกองค์การ

ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมมงคล (2563, หน้า 474) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษาเป็นการจัดระเบียบอย่างเป็นระบบ อาศัยหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่น่าเชื่อถือจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ จึงถือเป็นศาสตร์ (Science) ประเภทหนึ่งในกลุ่มสังคมศาสตร์ เช่น จิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ อย่างไรก็ตาม หากมองในมิติการปฏิบัติ การบริหารต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหาร เพื่อนำหลักการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบท ดังนั้น การบริหารจึงเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ (Arts) พร้อมกันไป โดยมีปัจจัยสำคัญที่เรียกว่า 4Ms ได้แก่ 1) คน (Man) 2) เงิน (Money) 3) วัสดุสิ่งของ (Materials) และ 4) การจัดการ (Management)

อรุณี ทองนพคุณ (2564, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษา เป็นกิจกรรมหลากหลายที่บุคคลหลายฝ่ายร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน รวมถึงประชาชนหรือสมาชิกในสังคมให้เติบโตอย่างรอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรม ทั้งในมิติของสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ โดยมีเป้าหมายเพื่อหล่อหลอมให้บุคคลเหล่านี้เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม ผ่านกระบวนการทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

จันทรา อิ่มในบุญ (2565, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษา เป็นการดำเนินกิจกรรมด้านการศึกษาต่าง ๆ เป็นความร่วมมือของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในทุกมิติ โดยบุคลากรในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ผ่าน

กระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งใช้วิธีการจัดการองค์กรที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานศึกษาหรือหน่วยงาน เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ และคุณธรรม

สรุปได้ว่า ความหมายของการบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการวางแผน การจัดการ การดำเนินงาน และการควบคุมกิจกรรมต่างๆ ในระบบการศึกษา เพื่อให้การศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีเป้าหมายหลักคือ การพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน และการเตรียมบุคลากรที่มีความสามารถในการทำงานและการใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

สุวิทย์ สัมรัมย์ (2562, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็น การใช้ศาสตร์และศิลป์ รวมถึงกระบวนการและเทคนิคต่างๆ เป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพทั้งในด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ และคุณสมบัติที่ดี โดยอาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อบุคคล และใช้ทรัพยากรในการจัดการทางการศึกษา เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุผลสำเร็จตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

ยุพา พรหมแย้ม (2562, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นการดำเนินงานที่ผู้บริหารและผูมีส่วนเกี่ยวข้อง 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้

นภารัตน์ โพธิ์สัตย์ (2563, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการบริหารจัดการเป็นการดำเนินกิจกรรมของผู้บริหารร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องในด้านการศึกษา โดยผ่านขั้นตอนต่างๆ เช่น การวางแผน การวินิจฉัย การควบคุม และการจัดการ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามเจตนารมณ์ของสถานศึกษา

ธัญญาภรณ์ นาคำปา (2564, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องร่วมกันพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีของสังคม ผ่านการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษา การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการบริหารที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

ณัฐพล วัฒนาชัยมงคล (2565, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการดำเนินงานภายในสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในการบริหารจัดการ ซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้ง

เสริมสร้างความร่วมมือและความรับผิดชอบในหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา โดยครอบคลุมการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

อดุลย์ อุบลี (2566, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็นกิจกรรมต่างๆ ได้รับการออกแบบให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล โดยการร่วมมือของบุคคลหลายฝ่ายเพื่อพัฒนาสมาชิกในสังคมในทุกด้าน ตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม รวมถึงการเสริมสร้างคุณลักษณะทางคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้บุคคลมีค่านิยมที่ตรงกับความต้องการของสังคม ผ่านกระบวนการต่างๆ ที่ควบคุมสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร รวมถึงเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมให้บุคคลพัฒนาตนเองตามเป้าหมายของสังคมที่พวกเขาดำเนินชีวิตอยู่ ภาระหน้าที่นี้เกี่ยวข้องกับครู นักเรียน และบุคลากรในสถานศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายหลักคือการผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพสูงสุด และทำให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ

อัจฉราพรรณ ชันทาน (2567, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็นกระบวนการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลในสถานศึกษาดำเนินไปภายใต้การกำกับดูแลของผู้บริหาร ซึ่งทำหน้าที่ควบคุมและบริหารงานอย่างเป็นระบบในทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป โดยผู้บริหารจำเป็นต้องนำความรู้และความสามารถ ทั้งในด้านเนื้อหาสาระและการปฏิบัติมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการและควบคุมกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษาหรือโรงเรียน เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการจัดการด้านต่างๆ เช่น การวางแผน การจัดสรรทรัพยากร การจัดการบุคลากร การพัฒนาหลักสูตร และการประเมินผลการศึกษา การบริหารสถานศึกษาจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ของนักเรียน และส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครอง เพื่อให้การศึกษาประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

กษพรพรรณ สุทธิศิริพงษ์ (2562, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็นบุคคลที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ รวมถึงวิธีการต่างๆ ในการปฏิบัติงานด้วยความสามารถ โดยทำหน้าที่ผู้นำในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ซึ่งต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานในการจัดการศึกษา เพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พร้อมทั้งได้รับการ

ยอมรับจากทั้งองค์กรภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

สุกัญญา รอดระกำ (2562, หน้า 579) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็นบุคคลที่ต้องทำความเข้าใจและสร้างการเปลี่ยนแปลง โดยเริ่มจากการวางแผนปฏิบัติการในการปรับปรุงสิ่งต่างๆ ให้แตกต่างจากเดิม ต้องเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงโดยการนำการเปลี่ยนแปลงหรือจัดกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเพื่อพัฒนา ต้องเป็นนักปฏิรูปและนักพัฒนาที่คิดและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก พร้อมทั้งมีวิสัยทัศน์ในการบริหารที่ยืดหยุ่นและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ไม่ยึดติดกับสิ่งใดและส่งเสริมประชาธิปไตยในการบริหารงานแบบประชาธิปไตย นอกจากนี้ยังต้องเป็นผู้ประสานงานในองค์กรให้การทำงานราบรื่น มุ่งเน้นการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และพยายามประนีประนอมเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งในองค์กร

ชวลิต เกิดทิพย์ (2562, หน้า 162) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็นบุคลากรวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา โดยมีหน้าที่ในการกำกับดูแลและควบคุมการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษามีความรับผิดชอบในด้านนี้

เมธาพร ชีวชาภรณ์ (2563, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่าเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติงานภายใต้สถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาตามประกาศของกระทรวง โดยตำแหน่งต่างๆ ที่กำหนดไว้ ได้แก่ รองผู้อำนวยการชำนาญการ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการชำนาญการ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

ณัฐกฤตา กันทาใจ (2565, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่าบุคคลดังกล่าวมีบทบาทสำคัญในการรักษาระเบียบวินัย การประเมินผล การทบทวนนโยบาย การบริหารหลักสูตรและการสอน การกำหนดตารางปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร การประชาสัมพันธ์ การประสานสัมพันธ์กับชุมชน และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

พิเชฐ โสภะ (2565, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหลายด้าน ขึ้นอยู่กับการกิจและกิจกรรมในการบริหาร ซึ่งการบริหารให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง การบริหารงานการศึกษาในปัจจุบันต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก โดยเฉพาะในยุคที่เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และการเชื่อมโยงข้อมูลทั่วโลกผ่านเทคโนโลยี ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่ และใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารระดับสูง เพื่อพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่ในการกำหนด ทิศทางและดูแลการดำเนินงานของสถานศึกษา หรือโรงเรียน โดยมีบทบาทในการตัดสินใจ วางแผน และจัดการทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้การศึกษาภายในโรงเรียนมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องมีทักษะในการเป็นผู้นำ การสื่อสาร การตัดสินใจ รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจให้กับ ครู นักเรียน และบุคลากรอื่นๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการศึกษาและพัฒนาสถานศึกษาให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

รัชพนธ์ ไสยาสน์ (2562, หน้า 13) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเนื่องจากเป็นผู้กำหนดนโยบายและแนวทางการทำงานของ สถานศึกษา นอกจากนี้ยังเป็นผู้นำในการดำเนินงานต่างๆ โดยอำนวยความสะดวกและนำเทคโนโลยี มาใช้ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานขององค์กร

สุนันธินีย์ ม่วงเนียม (2562, หน้า 12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารเป็น ผู้กำหนดทิศทางการศึกษาและเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ ความสำเร็จของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับบทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารที่มี ความรับผิดชอบ

จิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 15) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการบริหารและการจัดการศึกษา โดยมีนโยบายที่มุ่ง พัฒนาคุณภาพการศึกษาและการออกแบบการสอนให้สอดคล้องกับหลักการและจุดมุ่งหมายของ หลักสูตร ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องใช้ความรู้ความเข้าใจ รวมทั้งคุณลักษณะหลายประการเป็นเครื่องมือ ในการบริหารจัดการ เพื่อพาองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

เมธพร ชิวขยาภรณ์ (2563, หน้า 8) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา การดำเนินงานของสถานศึกษาจะ ประสบผลสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะในการบริหารงาน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กร

ณัฐกฤตา กันทาใจ (2565, หน้า 34) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญและคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษา รวมถึงการพัฒนาทุกด้านของมนุษย์ที่เป็นทรัพยากรสำคัญของชาติ หากไม่มีการบริหารที่ดี การ ดำเนินงานของสถานศึกษาอาจประสบกับอุปสรรคมากมาย จนไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาคือสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากผู้บริหารจะต้องกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนในด้านต่างๆ เช่น การเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา มีหน้าที่ในการจัดการทรัพยากรต่างๆ ทั้งทรัพยากรมนุษย์ (ครูและบุคลากร) และทรัพยากรทางการเงิน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินการ และให้การสนับสนุนเพื่อพัฒนาครู ให้ครูสามารถถ่ายทอดความรู้และทักษะให้กับนักเรียนได้ดีที่สุด ตลอดจนต้องสร้างแรงจูงใจและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและการทำงานของครูและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อให้การศึกษาประสบความสำเร็จ

กระบวนการบริหารในสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ณัฐนียา ห้องกระจก (2562, หน้า 15) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารในสถานศึกษาไว้ว่า เป็นการบริหารระบบคุณภาพขององค์กรทางการศึกษาที่ได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัยเสมอมา โดยอาศัยแนวคิดและหลักการของการพัฒนาองค์กรโดยทั่วไป เช่น แนวคิดการบริหารคุณภาพหรือวงจรคุณภาพ (PDCA) ที่เน้นขั้นตอนการทำงาน 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่

Plan คือ กำหนดสาเหตุของปัญหา จากนั้นวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น

Do คือ การปฏิบัติตามแผนหรือทดลองปฏิบัติเป็นการนำร่องในส่วนย่อย

Check คือ ตรวจสอบเพื่อทราบว่าบรรลุตามแผนหรือหากมีสิ่งใดที่ทำให้ผิดพลาดหรือได้เรียนรู้อะไรมาบ้างแล้ว

Act คือ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงหากบรรลุเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผนให้ทำซ้ำวงจร โดยใช้การเรียนรู้จากการกระทำในวงจรที่ได้ปฏิบัติไปแล้วซึ่งขั้นตอนทั้ง 4 นั้นต้องปฏิบัติต่อเนื่องไปไม่สิ้นสุดเป็นเหมือนวงจร

แนวคิดการบริหารคุณภาพหรือวงจรคุณภาพ (PDCA) เป็นการทำงานอย่างเป็นระบบที่มีเป้าหมายชัดเจน โดยประกอบด้วย การดำเนินการหรือปฏิบัติงาน การตรวจสอบประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทั้งหมดนี้มุ่งเน้นให้บรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวัง พร้อมทั้งมุ่งแสวงหาสภาพที่ดีขึ้นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา อนึ่ง สถานศึกษาสามารถนำนโยบายการบริหารจัดการระบบคุณภาพมาใช้ในการคัดเลือกกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ หรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของการจัดการศึกษาของชาติ ตลอดจนสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา รวมถึงความต้องการของสังคม

เกษศิริ กมล (2562, หน้า 57) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารในสถานศึกษาไว้ว่า หน่วยงานจัดการศึกษาในพื้นที่สามารถนำข้อมูลการจัดการศึกษาไปใช้เพื่อตรวจสอบ ทบทวน และ

ปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียน รวมถึงการประเมินภายใน การส่งเสริมจุดเด่นและการปรับปรุงจุดด้อยของโรงเรียน ส่วนผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาสามารถร่วมจัดทำหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ พร้อมทั้งสนับสนุนทรัพยากรในการจัดการเรียนรู้ รวมถึงนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

สุนิสา มัยจิ้น (2563, หน้า 12) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารในสถานศึกษาไว้ว่า เป็นการดำเนินงานบริหารและจัดการของสถานศึกษาที่ครอบคลุมทั้งในด้านวิชาการ ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงด้านข้อมูลสารสนเทศและสภาพแวดล้อม พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา อันนำไปสู่ความมั่นใจในคุณภาพทางการศึกษา

ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมมงคล (2563, หน้า 477) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารในสถานศึกษาไว้ว่า เดมมิง (Deming) ได้คิดกระบวนการบริหารคุณภาพ PDCA ที่ ชิฮาร์ต (Shewhart) เป็นผู้คิด และ นำมาเผยแพร่จึงเป็นที่รู้จักในนาม “วงจรของเดมมิง” (Deming Cycle) หลักของวงจร PDCA หรือ วงจรของเดมมิง (Deming Cycle) คือ การปรับปรุงคุณภาพ เป็นการเดินทางไม่สิ้นสุด เป้าหมาย เพราะการปรับปรุงคุณภาพไม่มีวันสิ้นสุด วงจรบริหารคุณภาพประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนการวางแผน (P = Plan) หมายถึง การใช้ข้อมูลที่มีอยู่ หรืออาจเก็บรวบรวมขึ้นมาใหม่เพื่อเลือกปัญหา ตั้งเป้าหมาย และกำหนดวิธีการแก้ปัญหา อาจทดสอบเพื่อนำร่องก่อนก็ได้

ขั้นตอนการปฏิบัติ (D = Do) หมายถึง การเอาแผนไปปฏิบัติ หรือนำวิธีการแก้ปัญหาไปปฏิบัติ การปฏิบัติอาจทำในพื้นที่เล็กๆ เพื่อทดลองก่อนก็ได้

ขั้นตอนการตรวจสอบ (C = Check) หมายถึง การเปรียบเทียบผลลัพธ์ โดยเก็บข้อมูลที่คิดขึ้นว่ามีการเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใด ตรงตามเป้าหมายหรือไม่

ขั้นตอนการแก้ไข (A = Act) หมายถึง หลังจากที่ได้ตรวจสอบแล้วอาจพบปัญหาหรือเห็นว่าผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

อนุพงศ์ วงศ์เหิม (2565, หน้า 14) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารในสถานศึกษาไว้ว่าเป็นกระบวนการบริหารและจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาครอบคลุมข้อมูลทั่วไป แผนภูมิการจัดองค์กร และโครงสร้างการบริหารที่จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร นอกจากนี้ ยังมีคำสั่งมอบหมายงาน และระบุผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน อีกทั้งมีระบบบริหารงบประมาณและงานทั่วไปอย่างเป็นระบบ

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารในสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ต้องมีการวางแผน การจัดการทรัพยากร และการประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนานักเรียนให้เต็มศักยภาพ กระบวนการบริหารสถานศึกษาประกอบด้วยหลายขั้นตอนที่สำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการโรงเรียนมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายการศึกษาได้อย่างครบถ้วน ดังนี้ การ

วางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การนำไปปฏิบัติ (Implementing) การประเมินผล (Evaluating) และการปรับปรุงและพัฒนา (Improving/Developing)

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

กรณีการ์ ทองใบ (2562, หน้า 17) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ พฤติกรรมความเป็นผู้นำที่แสดงออกโดยผู้บริหาร ซึ่งนำไปสู่การสร้างความสำเร็จ ความสามัคคี และความร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน อันส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิภา แดงไทย (2562, หน้า 38) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพ มิได้ขึ้นอยู่กับการรอโอกาสหรือเวลา หากแต่สามารถอาศัยทักษะและความรู้ที่ได้จากการพัฒนา หรือประสบการณ์ที่ผ่านมา เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ โดยมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญ ประกอบด้วย

1. ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยให้การส่งเสริม สนับสนุนและทันต่อข้อมูลข่าวสารของสังคมโลก
2. ผู้บริหารต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวก เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร เกิดการประสานสัมพันธ์กับคณะครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการพัฒนาตนเองในการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ตามความเหมาะสม
4. ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการหน่วยงานย่อยหรือกลุ่มงานให้มีการประสานและ ร่วมมือกันในการปฏิบัติหน้าที่ในการพัฒนางานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

จิตินันท์ นันทะศรี (2563, หน้า 19) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีบทบาทและหน้าที่ที่เน้นการส่งเสริมองค์ประกอบต่างๆ ภายในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการส่งเสริมความเป็นองค์การวิชาชีพ การส่งเสริมการมีวิสัยทัศน์และการตัดสินใจร่วมกัน การส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมแรงจูงใจ ตลอดจนการส่งเสริมวัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์การที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการส่งเสริมนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ภคพร เลิกนอก และเอกราช โฆษิตพิมานเวช (2564, หน้า 12) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่สำคัญในการดำเนินการจัดทำ พัฒนา และใช้หลักสูตรของสถานศึกษาให้เกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยบทบาทดังกล่าวควรครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ การนิเทศและติดตามผล ไปจนถึงการประเมินหลักสูตรอย่างเป็นระบบ

ณัฐกฤตา กันทาใจ (2565, หน้า 35) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาในบทบาทของผู้นำทางวิชาชีพ จำเป็นต้องดำเนินการเสริมสร้างและสนับสนุนการจัดการศึกษา รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร พร้อมทั้งดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องเฝ้าระวัง ดูแล และบริหารจัดการให้สถานศึกษาดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด รวมถึงการปฏิบัติตามคำสั่งและระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด อีกทั้งควรมุ่งเน้นการพัฒนาเป้าหมายใหม่ๆ ของสถานศึกษา โดยอาศัยการสร้างความร่วมมือ การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ และการแสวงหาทรัพยากรจากภายนอกมาใช้ในการสนับสนุนการดำเนินงาน

สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การดูแลและสนับสนุนบุคลากร และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี เพื่อให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยมีการวางแผนและกำหนดทิศทางการศึกษา การจัดการทรัพยากร การสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมในการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน การประเมินและติดตามผลการดำเนินงานและการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา

ความหมายของสมรรถนะ

นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะไว้ ดังนี้

จิตติมา อัสวพรหมธาดา (2562, หน้า 188) ได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ การแสดงถึงความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

วีรวิทย์ อารีสวัสดิ์ (2562, หน้า 24) ได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ กลุ่มของมิติดผลการปฏิบัติงานที่สามารถสังเกตเห็นได้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ทักษะ และพฤติกรรมของบุคคล รวมถึงกระบวนการและองค์ที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานที่สูง ซึ่งส่งผลให้องค์กรสามารถรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

เกษร พิภพเย็นใจ (2562, หน้า 13) ได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมหมายถึงลักษณะการแสดงออกที่องค์กรคาดหวังจากข้าราชการ โดยองค์กรเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานตามที่กำหนด จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตัวอย่างเช่น การกำหนด

สมรรถนะด้านการให้บริการ เนื่องจากหน้าที่หลักของข้าราชการคือการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการสร้างประโยชน์สุขแก่ประชาชนได้อย่างแท้จริง

สิริภากร อ่องสิทธิเวช (2563, หน้า10) ได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกในการทำงานซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ อันนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานและการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยสามารถสร้างผลงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือสูงกว่า ทั้งยังเป็นเกณฑ์ที่ใช้ในการจำแนกความแตกต่างอย่างมีเหตุผลระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพกับบุคคลอื่น

ศิโรชัย สีมาวงศ์อนันต์ (2563, หน้า 21) ได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่จำเป็นของบุคลากร ที่ส่งผลให้ทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ประสพผลสำเร็จอย่างดีเยี่ยม (Superior Performer) และแสดงบทบาท (Role) ได้อย่างเหมาะสม สมรรถนะ (Competency) ต้องมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. สมรรถนะประกอบด้วย 2 ส่วน คือส่วนที่มองเห็นได้ชัด คือความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) อีกส่วนที่มองเห็นไม่ชัด คือทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) อุปนิสัย (Traits) และแรงผลักดันภายใน (Motives)
2. สมรรถนะแสดงออกเป็นพฤติกรรม (Behavior)
3. สมรรถนะต้องแสดงให้เห็นถึงผลงาน และผลงานนั้นต้องวัดค่าได้ (Measureable) โดยมีตัวชี้วัดผลงาน (Key Performance Indicator)
4. สมรรถนะต้องสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้

เสริมศักดิ์ ยิ่งยืน (2565, หน้า 6) ได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะไว้ว่า คือ คุณลักษณะของบุคคลซึ่งประกอบด้วยความรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมถึงคุณสมบัติต่างๆ เช่น ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ และลักษณะทางกายภาพ ล้วนเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นและต้องสอดคล้องกับความเหมาะสมขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรสามารถระบุได้อย่างชัดเจนว่าผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานจำเป็นต้องมีคุณลักษณะเด่นหรือปัจจัยสำคัญใดบ้าง อีกนัยหนึ่งสาเหตุของความล้มเหลวในการทำงานอาจเกิดจากการขาดคุณลักษณะบางประการที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

ธวัชชัย แสนดวง (2565, หน้า 5) ได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะไว้ว่า คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือคุณลักษณะที่แสดงออกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้การขับเคลื่อนขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือ บุคลิกลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทัศนคติ

ความเชื่อและอุปนิสัยของแต่ละบุคคลสามารถวัดหรือสังเกตได้จากพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมาให้เห็นและหมายความรวมถึงระดับของความสามารถในการปรับใช้กระบวนการทัศน์ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งการทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตามมุมมองต่างๆ ในเรื่องของสมรรถนะ

สรุปได้ว่า ความหมายของสมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความสามารถหรือคุณสมบัติที่บุคคลต้องใช้ในการปฏิบัติงานหรือทำกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสมรรถนะประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการ เช่น ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และทัศนคติ (Attitudes) ซึ่งทุกองค์ประกอบเหล่านี้ช่วยให้บุคคลสามารถทำงานได้ดีและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของสมรรถนะ

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ ดังนี้

นภารัตน์ หอเจริญ (2562, หน้า 18) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยสมรรถนะหมายถึงกลุ่มของพฤติกรรมในการทำงานที่ประกอบด้วยความรู้ เจตคติ และคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยผลักดันให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนด ทั้งนี้ สมรรถนะสามารถวัดได้ สังเกตได้ และยังสามารถพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นได้อีกด้วย

ปาริฉัตร ซ่อซิด (2562, หน้า 21) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กร อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนา การเลื่อนระดับหรือปรับเปลี่ยนตำแหน่ง การโยกย้ายหน้าที่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการบริหารค่าตอบแทน

วีระกานต์ ศรีสมัย (2563, หน้า 22) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่าการพัฒนาสมรรถนะถือเป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากองค์กรจำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ความสามารถในการดำเนินงานขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับระดับสมรรถนะขององค์กรเอง แนวคิดในการบริหารงานจึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารสมรรถนะ ซึ่งหมายถึงการสร้างสมรรถนะทั้งในระดับบุคคลและทีมงาน โดยทั้งหมดจะหลอมรวมเป็นสมรรถนะขององค์กรสมรรถนะในที่นี้ หมายถึง ความรู้ ทักษะ เจตคติ ประสพการณ์ และคุณลักษณะต่างๆ ที่จำเป็นต้องเชื่อมโยงกับข้อมูลสารสนเทศ กระบวนการทำงาน วัฒนธรรม และรูปแบบการปฏิบัติงานขององค์กร การบริหารสมรรถนะจึงไม่ใช่เพียงการพัฒนาแต่ละบุคคลเท่านั้น แต่ยังเป็นการ

สร้างการแข่งขันและความร่วมมือร่วมกัน ซึ่งก่อให้เกิดผลประโยชน์ร่วมในการทำงาน และนำไปสู่การกำหนดสมรรถนะในฐานะความสามารถที่ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีความรู้ ทักษะ เจตคติ ประสพการณ์ และคุณลักษณะที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การทำงานเป็นทีมจะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันผ่านการแลกเปลี่ยนประสพการณ์ ซึ่งจะช่วยพัฒนาสมรรถนะทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร ส่งผลให้องค์กรเกิดกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจากการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถอย่างยั่งยืน

ธีระ รุญเจริญ (2563, หน้า 71) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า เนื่องจากสมรรถนะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานในทุกองค์กร การประเมินสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น วิธีที่ง่ายที่สุดในการประเมินคือการทดสอบความรู้ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากไม่มีวิธีใดที่สามารถวัดสมรรถนะได้อย่างแม่นยำเพียงวิธีเดียว จึงควรใช้วิธีการประเมินร่วมกันหลายรูปแบบ เช่น การทดลองปฏิบัติงานจริงเพื่อประเมินทักษะหรือความสามารถ ซึ่งอาจอยู่ในรูปของสถานการณ์จำลอง หรือการฝึกภาคสนามในช่วงเวลาสั้นๆ นอกจากนี้ อาจใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งผู้สัมภาษณ์ควรมีความรู้ความชำนาญเฉพาะทางในสาขานั้น เพื่อให้สามารถประเมินสมรรถนะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี (2564, หน้า 265) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะมีบทบาทสำคัญทั้งในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานและการพัฒนาบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร นอกจากนี้ยังช่วยในการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรได้อย่างชัดเจน ทำให้สมาชิกทุกคนในองค์กรพัฒนาขึ้นในทิศทางเดียวกัน พร้อมกับสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมและความผูกพันร่วมกันในการสร้างผลงานจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายเดียวกันอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ จนกลายเป็นวัฒนธรรมที่เข้มแข็งขององค์กร

สรุปได้ว่า ความสำคัญของสมรรถนะ คือ การที่บุคคลมีความสามารถที่ครบถ้วนทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในบทบาทหรือหน้าที่ต่างๆ เช่น เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาตนเองและองค์กร การเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหา การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม การเพิ่มโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาสมรรถนะจึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างบุคคลที่มีศักยภาพสูงและสามารถตอบสนองต่อความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเภทของสมรรถนะ

นักวิชาการได้กล่าวถึงประเภทของสมรรถนะไว้ ดังนี้

วาสนา แสงงาม (2562, หน้า 12) ได้กล่าวถึงประเภทของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะจำแนกได้เป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะองค์การ (Organization Competency) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์การนั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าหรือบริษัท พอร์ต (มอเตอร์) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตรถยนต์หรือบริษัท ทีโอเอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น
2. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ความสามารถที่บุคคลจำเป็นต้องมีหรือกระทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดนั้น สามารถแสดงออกได้ในลักษณะต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น พนักงานเลขานุการสำนักงานจำเป็นต้องมีสมรรถนะหลัก เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ได้อย่างคล่องแคล่วและการติดต่อประสานงานที่มีประสิทธิภาพ หรือในกรณีของผู้จัดการบริษัทจำเป็นต้องมีสมรรถนะหลักในด้านการสื่อสาร การวางแผน การบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม
3. สมรรถนะในงาน (Functional Competency) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่รับผิดชอบอาจแตกต่างกัน แม้ว่าตำแหน่งหรือหน้าที่จะเหมือนกัน ตัวอย่างเช่น ข้าราชการตำรวจ แม้ว่าจะอยู่ในตำแหน่งเดียวกัน แต่ความสามารถตามหน้าที่อาจแตกต่างกัน บางคนอาจมีสมรรถนะในการสืบสวน ขณะที่บางคนอาจมีสมรรถนะในด้านการปราบปราม
4. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competency) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัวนั้นมีความสำคัญ เช่น อาชีพนักสำรวจที่จำเป็นต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ และทักษะในการทำบัญชี
5. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีนั้นเป็นความสามารถเฉพาะตัวที่ไม่สามารถลอกเลียนแบบจากผู้อื่นได้ เช่น ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม หรือ นักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบและต้องอาศัยความพยายามสูงในการพัฒนา

เนาวเรศ น้อยพานิช (2562, หน้า 30) ได้กล่าวถึงประเภทของสมรรถนะไว้ว่า สามารถจำแนกสมรรถนะบุคลากรได้ 3 ประเภท

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ สมรรถนะที่บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีนั้น เป็นคุณสมบัติที่ทุกคนควรมีไม่ว่าจะอยู่ในสายงานหรือระดับตำแหน่งใดก็ตาม
2. สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) คือ สมรรถนะที่เป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามสายงาน

3. สมรรถนะตามบทบาท (Role Competency) คือ สมรรถนะที่บุคคลในระดับบริหารจำเป็นต้องมีนั้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และบทบาทในฐานะผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุพันธุ์ชาติ ไวยรูป (2562, หน้า 59) ได้กล่าวถึงประเภทของสมรรถนะไว้ว่า การจัดแบ่งสมรรถนะ (Competency) ที่ใช้กันอยู่ในองค์การโดยส่วนใหญ่จะแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความสามารถหลัก (Core Competency : CC) หมายถึง พฤติกรรมที่พึงประสงค์และหลักการที่คาดหวังให้พนักงานทุกคนมีเหมือนกันนั้น ความสามารถหลักที่กำหนดขึ้นจะได้รับการวิเคราะห์จากวิสัยทัศน์ ภารกิจ/พันธกิจ หรือ นโยบายขององค์กร ผู้ที่รับผิดชอบในการกำหนดความสามารถหลักเพื่อใช้เป็นกรอบในการแสดงพฤติกรรมของพนักงาน ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กรและผู้บริหารระดับสูงของแต่ละสายงานหรือกลุ่มงานต่าง ๆ ซึ่งจะร่วมกันวิเคราะห์และกำหนดความสามารถหลักที่เหมาะสมสำหรับแต่ละองค์กร โดยความสามารถหลักที่กำหนดขึ้นจะมีจำนวนไม่มากนักและไม่เกิน 5 ข้อ ทั้งนี้ ความสามารถหลักของแต่ละสายงานในองค์กรอาจแตกต่างกันไป

2. ความสามารถด้านบริหารจัดการองค์กร (Managerial Competency : MC) หรือ Professional Competency (PC) หรือ Structural Competency (SC) อย่างไรก็ตาม แม้ว่าชื่ออาจแตกต่างกัน แต่แนวคิดยังคงเหมือนกัน คือ เป็นความสามารถที่คาดหวังจากผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่ต้องดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ความสามารถด้านบริหารจัดการเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์และคาดหวังจากผู้บริหารขององค์กร โดยความสามารถด้านบริหารจัดการที่กำหนดในองค์กรจะมีจำนวนไม่มากนัก และมักไม่เกิน 5 ข้อ ผู้ที่ทำหน้าที่วิเคราะห์ความสามารถด้านบริหารจัดการที่คาดหวังจากผู้บริหารในองค์กร ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงสุดและผู้บริหารระดับสูงในแต่ละกลุ่มงานหรือสายงานต่างๆ ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว ความสามารถด้านบริหารจัดการที่คาดหวังจากผู้บริหารขององค์กร เช่น ความเป็นผู้นำ การแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ การวางแผนงาน วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การสอนและพัฒนาทีมงาน รวมไปถึงความคิดเชิงวิเคราะห์

3. ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานเฉพาะ (Functional Competency : FC) หมายถึง ด้าน ตำแหน่งที่มีหน้าที่ต่างกัน FC ของแต่ละตำแหน่งงานจะไม่เหมือนกันพบว่า การกำหนด FC สามารถแบ่งแยกได้ 2 ส่วน ได้แก่

3.1 ความสามารถตามสายงาน/สายวิชาชีพ (Common Functional Competency) องค์กรจะกำหนดสายงานหรือสายวิชาชีพโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่มีความคล้ายคลึงกันและจัดให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน เช่น สายงานผลิต สายงานบุคคลและธุรการ สายงานบัญชี และการเงิน สายงานขายและการตลาด เป็นต้น หลังจากนั้น จะมีการกำหนดความสามารถที่เหมาะสมกับแต่ละสายวิชาชีพ โดยทุกตำแหน่งงานในสายวิชาชีพนั้นจะต้องมี Common

Functional Competency ที่เหมือนกัน ซึ่งจำนวนข้อจะไม่มากนัก ประมาณ 2-3 ข้อ เช่น Common Functional Competency ของสายงานบุคคลและธุรการ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน การติดต่อประสานงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

3.2 ความสามารถเฉพาะงานที่ไม่เหมือนกัน (Specific Functional Competency) เน้นความแตกต่างตามขอบเขตที่รับผิดชอบ (Job Description JD) ของแต่ละตำแหน่งงาน โดยพบว่า Specific Functional Competency จะมีจำนวนข้อไม่มากนัก ประมาณ 2 - 3 ข้อ ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามขอบเขตของแต่ละตำแหน่งงาน ผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผู้วิเคราะห์หา Specific Functional Competency ก่อน จากนั้นจะให้ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง ตัวอย่างเช่น ตำแหน่งพนักงานฝึกอบรมจะมีความสามารถเฉพาะงานตามตำแหน่ง เช่น ความรู้ด้านการฝึกอบรม ทักษะการบริหารงานฝึกอบรม และความละเอียดรอบคอบ เป็นต้น ซึ่งแตกต่างจากพนักงานสรรหาที่มีความสามารถเฉพาะงาน เช่น ความรู้ด้านการสรรหาคัดเลือก ทักษะการสัมภาษณ์งาน และการควบคุมอารมณ์และบุคลิกภาพ เป็นต้น

กรวุฒิ แผนพรหม (2564, หน้า 19) ได้กล่าวถึงประเภทของสมรรถนะไว้ว่า ประเภทของสมรรถนะมี 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก เป็นความสามารถในระดับแก่นขององค์กร หรือสมรรถนะที่บุคลากร ทุกคนทุกระดับในองค์กรจะต้องมีร่วมกัน
2. สมรรถนะของงาน เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลที่ตำแหน่งนั้นๆ ต้องการเพื่อให้งานนั้นบรรลุความสำเร็จตามที่กำหนดไว้
3. สมรรถนะของบุคคล เป็นบุคลิกลักษณะของคนที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ความเชื่อและอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำงาน

ฤชชุดา เทพยากุล (2564, หน้า 68) ได้กล่าวถึงประเภทของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่งๆ จะประกอบไปด้วยสมรรถนะ 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือพฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร
2. สมรรถนะบริหาร (Professional Competency) คือคุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารงานที่ทำให้บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลงานออกมาสำเร็จ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ขององค์กรที่วางแนวทางไว้อย่างชัดเจน
3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency) คือทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน สามารถจำแนกได้ 2 ส่วน ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core Technical Competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific Technical Competency)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564) ได้กล่าวถึงประเภทของสมรรถนะไว้ว่า ประเภทของสมรรถนะมี 2 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง คุณลักษณะร่วมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อหล่อหลอมค่านิยมอันดีงามที่พึงประสงค์ร่วมกันประกอบด้วย

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การบริหารที่เน้นผลลัพธ์ของงาน เป็นการ จัดหาทรัพยากรการบริหารมาอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ

1.2 การบริการที่ดี หมายถึง การดำเนินงานขององค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในผลของงานนั้นๆ

1.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อพัฒนา ศักยภาพองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงและให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงานหรือองค์กร สร้างสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม และแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Function Competency) หมายถึง คุณลักษณะที่ กำหนดขึ้นไว้สำหรับแต่ละกลุ่มงานหรือสายงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง การแยกแยะทางความคิด เพื่อ ศึกษาแต่ละองค์ประกอบและนำผลการศึกษาที่แยกกันมารวมกันเกิดเป็นองค์ความรู้ใหม่

2.2 การสื่อสารและจูงใจ หมายถึง การสร้างความเข้าใจอันดีให้เกิดขึ้นใน องค์กรและสร้างขวัญและกำลังใจกับผู้ปฏิบัติงาน

2.3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มี ความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ มีความชำนาญ มีคุณธรรมจริยธรรมในระดับบุคคล สายงาน อาชีพเพื่อ ปรับปรุงงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้นใน อนาคตขององค์กร และสมาชิกในองค์กรส่วนใหญ่มีส่วนร่วม โดยมุ่งเน้นสู่ความเป็นเลิศ

สรุปได้ว่า ประเภทสมรรถนะตามแนวคิดของนักวิชาที่หลากหลายสามารถสรุปเป็น ภาพรวมได้ว่า สมรรถนะหลัก เป็นสมรรถนะที่บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้อง มีเหมือนกันทุกคนไม่ว่า จะอยู่ในสายงาน สมรรถนะตามสายงาน เป็นสมรรถนะที่เป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นใน การปฏิบัติงานตามสายงาน สมรรถนะตามบทบาท เป็นสมรรถนะที่บุคคลในระดับบริหารจำเป็นต้องมี

เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

นักวิชาการได้กล่าวถึงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลไว้ ดังนี้

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2562, หน้า 6)

ได้กล่าวถึงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย

1. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การสร้างทีมที่มีความเข้มแข็ง สามารถทำงานแทนกันได้ โดยการเลือกใช้บุคคลให้เหมาะสมกับงาน พร้อมทั้งพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ สร้างขวัญกำลังใจให้แก่สมาชิกในองค์กร และเน้นการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
2. การคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การวิเคราะห์และทำความเข้าใจปัญหาหรือสถานการณ์ต่างๆ โดยมองว่าแต่ละส่วนที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์กันและส่งผลกระทบต่อกันภายในระบบ แทนที่จะมองปัญหาแบบแยกส่วน
3. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กรอบการดำเนินงานที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดขึ้น เพื่อใช้ในการวางแผนบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายของการศึกษา ทั้งในด้านคุณภาพผู้เรียน คุณภาพครู และระบบสนับสนุนต่างๆ
4. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดทิศทางความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตขององค์กร พร้อมทั้งให้สมาชิกในองค์กรส่วนใหญ่มีส่วนร่วม โดยมุ่งเน้นสู่ความเป็นเลิศ
5. ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือคุณลักษณะของบุคคลในการชี้นำ แนะนำ จูงใจ และส่งเสริมให้ผู้อื่นร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า 4) ได้กล่าวถึงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย

1. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน และเสริมแรงให้กำลังใจกับผู้ร่วมงาน รวมถึงการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นและการแสดงบทบาททั้งในฐานะผู้นำและผู้ตามได้อย่างเหมาะสม
2. การคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการคิดวิเคราะห์ที่มองเห็นความสัมพันธ์และปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ อย่างเป็นระบบ โดยไม่แยกส่วนใดส่วนหนึ่งออกมาพิจารณา
3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญ และคุณธรรมจริยธรรมในระดับบุคคล สายงาน หรืออาชีพ เพื่อให้สามารถปรับปรุงการทำงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (2562, หน้า 29) ได้กล่าวถึงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ พร้อมทั้งการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยการวางแผนและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพ
2. การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ
3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง กระบวนการส่งเสริม สนับสนุน และยกระดับความรู้ ทักษะ ทศนคติ และสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร และสามารถเติบโตในสายงานได้อย่างต่อเนื่อง
4. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดกรอบเป้าหมายความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตขององค์กร ซึ่งสมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วม เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ
5. การสื่อสารและโน้มน้าวใจ หมายถึง การสร้างความเข้าใจที่ดีในองค์กรและสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน
6. การคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การแยกแยะทางความคิดเพื่อศึกษาหาแต่ละองค์ประกอบและนำผลการศึกษาที่แยกกันมารวมกันเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการแก้ปัญหา
7. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมมือกันทำงานโดยมีเป้าหมายร่วมกัน การแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม พร้อมกับการสื่อสารและประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกันในงานหรือภารกิจนั้นๆ

ปาริฉัตร ช่อชิต (2562, หน้า 100) ได้กล่าวถึงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความสามารถในการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ โดยไม่เพียงแต่มีความพยายามในการทำงาน แต่ยังสามารถบริหารจัดการและประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีและตรงตามเป้าหมายที่วางไว้
2. การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ
3. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม ซึ่งได้รับการยอมรับและสามารถดำเนินการได้ในทางปฏิบัติ โดยยอมรับแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนางาน

4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคนในองค์กรเดียวกัน ซึ่งประกอบไปด้วยการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคม การแลกเปลี่ยนข้อมูล การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงการทำงานร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

5. การคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ และแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด โดยสามารถรวบรวมสิ่งต่างๆ และจัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

6. การสื่อสารและโน้มน้าวใจ หมายถึง การพูดเขียนสื่อสารและโต้ตอบในองค์กร รวมถึงสามารถชักจูงและโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ หรือคล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

7. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง การให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง และส่งเสริม สนับสนุน พร้อมให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่างๆ

ณัฐฐิรา มีจันทร์ (2563, หน้า 14) ได้กล่าวถึงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

2. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานการปรับปรุงเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

3. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนา

งาน

4. การคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การมองปัญหาแบบองค์รวม โดยพิจารณาความสัมพันธ์และผลกระทบระหว่างส่วนต่างๆ ภายในระบบ เพื่อหาสาเหตุที่แท้จริงและแนวทางแก้ปัญหาอย่างรอบด้าน เพื่อนำไปสู่การคิดนอกกรอบอย่างยืดหยุ่น เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ วิธีการใหม่ หรือทางแก้ไขที่แปลกใหม่และเป็นประโยชน์

5. การสื่อสารและโน้มน้าวใจ หมายถึง การพูดหรือการเขียนสื่อสารโต้ตอบระหว่างกันในการและสถานการณ์ต่างๆ เพื่อความเข้าใจหรือสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยกับข้อเสนอแนะของตน

6. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพิจารณา

7. การพัฒนานวัตกรรม หมายถึง การพัฒนาและปรับปรุงทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ในสาขาวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทันสมัยในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการมีความพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสายงานและอุตสาหกรรม

8. คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจ และดำเนินการตามหลักการที่ถูกต้อง ขอบธรรม และมีจริยธรรม โดยยึดมั่นในความถูกต้องและความยุติธรรมในทุกสถานการณ์ การแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมทั้งในระดับบุคคลและในระดับองค์กร

9. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การนำเครื่องมือหรือระบบที่ทำงานด้วยเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และดิจิทัล เช่น คอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน อินเทอร์เน็ต แอปพลิเคชัน ซอฟต์แวร์ หรือระบบอัตโนมัติต่างๆ มาใช้ในการดำเนินงาน การเรียนรู้ การสื่อสาร หรือการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันและงานต่างๆ ภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็วยิ่งขึ้น

10. การบริหารความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการในการระบุ วิเคราะห์ ประเมิน และจัดการกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในองค์กรหรือกิจกรรมใดๆ เพื่อป้องกันหรือลดผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ต่อองค์กร และเพิ่มโอกาสในการบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บิวเลอร์ (Buehler, 2019, p. 212) ได้กล่าวถึงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย

1. การคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การวางแผน ออกแบบ ดำเนินการ และประเมินผลการจัดการเรียนการสอนโดยมีขั้นตอนที่ชัดเจน เชื่อมโยงกันเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายทางการศึกษา

2. การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมตนเองให้มีนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียนอยู่เสมอ โดยเปิดรับความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และนำความรู้ไปใช้พัฒนาชีวิต การทำงาน และสังคมได้อย่างสร้างสรรค์

3. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมมือและทำงานร่วมกันของบุคคลหลายคน ที่มีทักษะ ความรู้ และความสามารถที่แตกต่างกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน โดยการทำงานเป็นทีมจะต้องมีการประสานงานที่ดี การแบ่งปันความรับผิดชอบ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน

4. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการทำงานในองค์กร

5. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ มีความชำนาญ มีคุณธรรมจริยธรรมในระดับบุคคล สายงาน อาชีพเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ

พิชามณูษ์ ลาวชัย (2565, หน้า 96) ได้กล่าวถึงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย

1. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมมือกันระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ และช่วยเหลือกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
2. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ระบบสารสนเทศ ซอฟต์แวร์บริหารจัดการ อินเทอร์เน็ต และเครื่องมืออัตโนมัติต่างๆ มาใช้ในการวางแผน ควบคุม สื่อสาร และดำเนินงานภายในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดต้นทุน และสนับสนุนการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ
3. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กรอบแนวทางที่จะช่วยให้องค์กรสามารถเติบโตและแข่งขันได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว โดยการมีทิศทางที่ชัดเจนและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร
4. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง การให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่างๆ
5. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ หมายถึง กระบวนการสร้างความสัมพันธ์ การประสานงาน และการร่วมมือกันระหว่างองค์กรหรือหน่วยงานหนึ่ง เช่น สถานศึกษากับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อร่วมกัน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนากิจกรรมหรือเป้าหมายร่วมกัน โดยเฉพาะในการพัฒนาการศึกษาและคุณภาพชีวิตของผู้เรียน

นิติ ญาณะ (2566, หน้า 96) ได้กล่าวถึงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย

1. การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การส่งเสริมตนเองให้มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการเปิดรับความรู้ใหม่ๆ พัฒนาทักษะ และปรับปรุงตัวเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งจากประสบการณ์และการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
2. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การนำเครื่องมือและระบบที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ซอฟต์แวร์ แอปพลิเคชัน หรืออุปกรณ์ดิจิทัลต่างๆ มาใช้ในการดำเนินงาน หรือการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความสะดวก และความรวดเร็วในการทำงานหรือการดำเนินชีวิต

3. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมมือกันของบุคคลหลายคน โดยแต่ละคนมีบทบาทและหน้าที่ที่แตกต่างกัน เพื่อทำงานร่วมกันในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การสื่อสารและโน้มน้าวใจ หมายถึง กระบวนการในการถ่ายทอดข้อมูล ความคิด หรือความคิดเห็นจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลอื่น โดยใช้เทคนิคต่างๆ เพื่อให้ผู้รับสารเข้าใจ และมีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือพฤติกรรมตามผู้ส่งสารต้องการ

5. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงาน รวมถึงการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา

6. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคม เพื่อพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ

7. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ หมายถึง การทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบกับหลายฝ่าย เพื่อใช้ทรัพยากรร่วมกันและบรรลุเป้าหมายร่วมในการพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษา

จิรนนท์ วงษ์มาก (2567, หน้า 26) ได้กล่าวถึงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย

1. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง การเสริมสร้างและเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ และความสามารถของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร และเติบโตในอาชีพของตนเองในระยะยาว

2. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการวางแผนและบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายระยะยาวขององค์กร โดยใช้ข้อมูล การวิเคราะห์ และการประเมินผลในการตัดสินใจที่มีผลกระทบสำคัญต่อการเติบโตและความสำเร็จขององค์กรในอนาคต

3. การบริหารความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการในการระบุ วิเคราะห์ ประเมิน และจัดการกับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในองค์กรหรือกิจกรรมต่างๆ โดยมีการวางแผนและดำเนินการเพื่อลดหรือควบคุมความเสี่ยง เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์

4. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

5. การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง การพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยการเปิดรับความรู้ใหม่ๆ พัฒนาทักษะ และปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อการเติบโตทั้งในด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว

6. การคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การมองและวิเคราะห์ปัญหาหรือสถานการณ์ในภาพรวม โดยพิจารณาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง การคิดเชิงระบบช่วยให้เข้าใจปัญหาหรือโอกาสอย่างลึกซึ้งและมองเห็นผลกระทบในระยะยาว นำไปสู่การคิดสร้างสรรค์ที่สามารถส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการแก้ปัญหาอย่างใหม่และมีประสิทธิภาพ

7. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนางาน

8. การมีภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยสามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรหรือทีมงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะนี้เกี่ยวข้องกับการมีวิสัยทัศน์ การตัดสินใจ การสร้างความเชื่อมั่น การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง และการสนับสนุนการพัฒนานุคลากร

9. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ระบบสารสนเทศ ซอฟต์แวร์บริหารจัดการ และเครื่องมือออนไลน์ มาใช้ในการวางแผน ควบคุม และจัดการทรัพยากรภายในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และสนับสนุนการตัดสินใจในการบริหารองค์กร

10. การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง ความสามารถในการวางแผน การดำเนินการ การตรวจสอบ และการประเมินผลการศึกษาในระบบการศึกษาทุกระดับ เพื่อให้แน่ใจว่าการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และผลลัพธ์ทางการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด และสามารถพัฒนาไปในทิศทางที่เหมาะสมและยั่งยืน

11. การพัฒนาบุคลากรเชิงนวัตกรรม หมายถึง กระบวนการส่งเสริมและปรับเปลี่ยนบุคลิกภาพของบุคคลให้มีลักษณะที่เอื้อต่อการคิดสร้างสรรค์ การริเริ่มสิ่งใหม่ และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการเสริมสร้างทัศนคติ ทักษะ และพฤติกรรมที่สนับสนุนการคิดนอกกรอบ การกล้าลองผิดลองถูก และการแสวงหาแนวทางใหม่ๆ อยู่เสมอ

12. การจัดสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้บุคลากรสามารถเข้าถึง เรียนรู้ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ทั้งในด้านเครื่องมือ กายภาพ ระบบงาน และทัศนคติ

13. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ หมายถึง การเปิดใจ เปิดโอกาส และเปิดพื้นที่ให้หลายภาคส่วนเข้ามาร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมพัฒนา ไปพร้อมกับสถานศึกษา เพื่อประโยชน์ของผู้เรียนและสังคมในภาพรวม

ธัญญภัทร์ วีรลักษณ์มีภรณ์ (2567, หน้า 14) ได้กล่าวถึงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย

1. การบริการที่ดี หมายถึง การให้บริการที่สามารถตอบสนองความต้องการและคาดหวังของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการในทุกๆ ด้าน รวมถึงการทำให้ผู้รับบริการรู้สึกว่าได้ได้รับความเอาใจใส่และได้รับการปฏิบัติอย่างดี
2. การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลพัฒนาความสามารถ ทักษะ ความรู้ และคุณสมบัติส่วนตัว เพื่อให้สามารถปรับตัวได้ดีขึ้นในชีวิตประจำวัน การทำงาน และการเผชิญกับความท้าทายในอนาคต การพัฒนาตนเองยังรวมถึงการเสริมสร้างความมั่นคงในด้านจิตใจและอารมณ์เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จในชีวิต
3. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน
4. การคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการมองภาพรวมขององค์กรหรือสถานการณ์ต่างๆ อย่างเป็นระบบ โดยเชื่อมโยงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกัน (การคิดเชิงระบบ) พร้อมทั้งใช้ความคิดอย่างยืดหยุ่น นอกกรอบ และสร้างแนวทางใหม่ๆ (การคิดสร้างสรรค์) เพื่อแก้ปัญหา พัฒนานวัตกรรม และขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน
5. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การมีมุมมองที่กว้างไกลและชัดเจนเกี่ยวกับอนาคต โดยสามารถมองเห็นเป้าหมายที่ต้องการบรรลุ พร้อมทั้งมีแนวคิดหรือทิศทางในการนำพาตนเองหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จในระยะยาวอย่างมีระบบและสร้างสรรค์
6. การมีภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการชี้นำ แนะนำ จูงใจ และสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นร่วมมือกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่มีภาวะผู้นำจะมีวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบ ตัดสินใจเด็ดขาด และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น
7. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา หมายถึง แนวทางและแผนการดำเนินงานที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการบริหารจัดการด้านต่างๆ ของสถานศึกษา ทั้งด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณ และการพัฒนาโรงเรียน โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐและความต้องการของชุมชน
8. การพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ หมายถึง การวางแผน ออกแบบ ดำเนินการ และประเมินผลการจัดการเรียนการสอนอย่างมีขั้นตอน เชื่อมโยงกันเป็นระบบและมี

เป้าหมายชัดเจน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานทางการศึกษา

9. คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ หมายถึง คุณลักษณะที่พึงงามของบุคคล เช่น ความซื่อสัตย์ ความมีวินัย ความเมตตา ซึ่งเป็นหลักพื้นฐานของการประพฤติในชีวิตประจำวัน นำไปสู่แนวทางการประพฤติปฏิบัติที่ถือว่า สมควรหรือไม่สมควร ตามหลักศีลธรรมของสังคม เพื่อให้เกิดความสงบสุขและความเป็นธรรมในสังคม ตลอดจนข้อกำหนดหรือแนวปฏิบัติเฉพาะทางของวิชาชีพ ที่กำหนดไว้เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสม เช่น จรรยาบรรณของครู แพทย์ หรือนักวิจัย

10. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การนำเครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบดิจิทัล เช่น ระบบฐานข้อมูล ซอฟต์แวร์บริหารโรงเรียน ระบบเรียนออนไลน์ และการสื่อสารผ่านเครือข่าย มาใช้ในการวางแผน ควบคุม ดำเนินงาน และประเมินผลการจัดการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความโปร่งใส ความสะดวก และตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรทางการศึกษา ในยุคดิจิทัล

11. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อนวัตกรรม หมายถึง การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้สามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

12. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ หมายถึง การส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและภาคส่วนต่างๆ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

13. การจัดสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การทำให้องค์กรมีความพร้อมทั้งในด้านเทคโนโลยี คน และวัฒนธรรม เพื่อให้ทุกคนสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างเต็มศักยภาพและปลอดภัย

กรณีกา ไวโสภา (2567, หน้า 29) ได้กล่าวถึงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผนกำหนดเป้าหมายชัดเจน เพื่อพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยแก้ปัญหา ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรม การจัดอบรมศึกษาดูงาน และนำผลงานทางวิชาการไปเผยแพร่ การจัดระบบนิเทศ ตรวจสอบ ติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงาน

3. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง วิฤต และโอกาสการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าประสงค์ เพื่อนำสู่แผนงานและโครงการ

4. การมีภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการแสดงออกและใช้ทักษะต่างๆ ที่จำเป็นในการนำพาทีมงานหรือองค์กรไปสู่ความสำเร็จ รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจ การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ และการบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การที่ผู้บริหารองค์กรนำเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ระบบสารสนเทศ ซอฟต์แวร์การบริหารจัดการข้อมูล เครื่องมือการสื่อสารออนไลน์ และแพลตฟอร์มดิจิทัลต่างๆ มาใช้ในการตัดสินใจ การวางแผน การสื่อสาร และการประเมินผลการดำเนินงานในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดต้นทุน และปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

6. นโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา หมายถึง แนวทางหรือหลักการที่กำหนดขึ้นโดยผู้มีอำนาจ เช่น กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานของสถานศึกษาในด้านต่างๆ เช่น ด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณ การบริหารทั่วไป หรือการมีส่วนร่วมของชุมชน

7. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ หมายถึง การจัดกระบวนการหรือกิจกรรมเพื่อเชื่อมโยงความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก เช่น หน่วยงานราชการ เอกชน ชุมชน ผู้ปกครอง หรือสถาบันการศึกษาอื่น เพื่อร่วมกันสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

8. การบริหารความเสี่ยง หมายถึง กระบวนการวางแผน วิเคราะห์ ประเมิน และควบคุมความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อลดโอกาสการเกิดเหตุไม่พึงประสงค์ หรือลดผลกระทบหากความเสี่ยงเกิดขึ้นจริง โดยมีเป้าหมายเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

9. การจัดสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การออกแบบ ปรับปรุง และจัดเตรียมทั้ง โครงสร้างพื้นฐาน ระบบการทำงาน และ วัฒนธรรมภายในองค์กร ให้เอื้อต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงาน พัฒนาศักยภาพบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เพื่อให้การทำงานทันสมัย สะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

แสงดาว คงนาวัง (2567, หน้า 12) ได้กล่าวถึงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในการวางแผนพัฒนาการศึกษา การจัดโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นระบบสอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจและเป้าหมายของโรงเรียน ความมุ่งมั่น กระตือรือร้นมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการนำนวัตกรรมมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล
2. การบริการที่ดี หมายถึง การศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการในการให้บริการอย่างเต็มที่ และกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการ การจัดระบบการให้บริการความต้องการของผู้รับบริการการศึกษาความพึงพอใจของผู้รับบริการเพื่อนำผลมาปรับปรุงพัฒนาการให้บริการ
3. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติงาน การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับและรวบรวมไว้ ดังนั้นสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย การบริหารแบบประชาธิปไตย การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการทำงานเป็นทีม การเป็นผู้สานขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร
4. การคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ การจัดองค์กร ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทางการศึกษา การเป็นผู้นำในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนา และตรวจสอบ ติดตาม การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ
5. การสื่อสารและโน้มน้าวใจ หมายถึง ความสามารถในการสื่อสาร ความรู้ความสามารถในการสื่อเทคโนโลยี ความสามารถสูงใจและให้หน้าให้อื่นเห็นด้วย ยอมวันและคล้อยตามการเป็นผู้นำในการอธิบายและสรุปประเด็นในการประชุม
6. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตขององค์กร และสมาชิกในองค์กรส่วนใหญ่มีส่วนร่วม โดยมุ่งเน้นสู่ความเป็นเลิศ
7. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การที่ผู้บริหารนำเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ระบบสารสนเทศ ซอฟต์แวร์บริหารจัดการ สื่อออนไลน์ และเครื่องมือดิจิทัลต่างๆ มาใช้ในการวางแผนตัดสินใจ สื่อสาร และบริหารงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความรวดเร็ว และความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรหรือสถานศึกษา
8. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อนวัตกรรม หมายถึง การส่งเสริมและหล่อหลอมแนวคิด ค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมภายในองค์กรหรือสถานศึกษาให้มีลักษณะที่เปิดกว้างต่อความคิดสร้างสรรค์ การทดลองสิ่งใหม่ และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง โดยมีเป้าหมายเพื่อให้สมาชิกในองค์กรหรือสถานศึกษาสามารถ คิดริเริ่ม พัฒนา และนำนวัตกรรมมาใช้ได้อย่างต่อเนื่อง
9. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ หมายถึง กระบวนการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างองค์กรหรือสถานศึกษากับหน่วยงานภายนอกที่หลากหลาย

เพื่อร่วมกันดำเนินกิจกรรม แบ่งปันทรัพยากร สนับสนุนซึ่งกันและกัน และบรรลุเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสังคม

10. การจัดสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การวางแผนและดำเนินการปรับปรุงทั้งทางกายภาพและทางวัฒนธรรมองค์กรหรือสถานศึกษา เพื่อให้เอื้อต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงาน การสื่อสาร การจัดการ และการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งหวังให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว ปลอดภัย และเกิดประโยชน์สูงสุด

สรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีความสำคัญมากในการนำพาองค์กรการศึกษาไปสู่ความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการการศึกษาอย่างมาก

การสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

จากการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้วิจัยได้นำมารวบรวมและสังเคราะห์ เพื่อใช้เป็นตัวแปรเนื้อหาในงานวิจัยดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

นักวิชาการ	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล												
	สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2562)	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562)	คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (2562)	ปาริฉัตร ช่อจิตต์ (2562)	ณัฐริสา มีจันทร์ (2563)	Buehler (2021)	พิชามญชุ์ ลาวชัย (2565)	นิติ ญานะ (2566)	จิรนนท์ วงษ์มาก (2567)	ธัญญภัทร์ วีรลักษณ์ภรณ์ (2567)	กรรณิกา ไวโสภา (2567)	แสงดาว คงน้าง (2567)	ความถี่
1. ด้านการทำงานเป็นทีม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	10*
2. ด้านการคิดเชิงระบบและ คิดสร้างสรรค์	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓	9*
3. ด้านนโยบายและกลยุทธ์ การบริหารสถานศึกษา	✓						✓	✓	✓	✓	✓		6*
4. ด้านการมีวิสัยทัศน์	✓		✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓	8*
5. ด้านภาวะผู้นำ	✓								✓	✓	✓		4
6. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		8*
7. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์			✓	✓	✓				✓		✓	✓	6*
8. ด้านการบริการที่ดี			✓	✓						✓		✓	4
9. ด้านการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้						✓		✓	✓	✓			4
10. ด้านการสื่อสารและโน้มน้าวใจ			✓	✓	✓			✓				✓	5

	สำนักวิชาการ	สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2562)	สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562)	คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (2562)	ปาริฉัตร ช่อจิตต์ (2562)	ณัฐริสา มีจันทร์ (2563)	Buehler (2021)	พิชามญช์ ลาวัชัย (2565)	นิติ ญาณะ (2566)	จรินทร์ วงษ์มาก (2567)	ธีรยุทธภัทร์ วีระลักษณ์ภรณ์ (2567)	กรรณิกา ไวโสภา (2567)	แสงดาว คงนาวัง (2567)	ความถี่
11. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ						✓								1
12. ด้านการประกันคุณภาพ การศึกษา										✓				1
13. ด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณ						✓					✓			2
14. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล						✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8*
15. ด้านการบริหารความเสี่ยง						✓				✓		✓		3
16. ด้านการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นระบบ							✓				✓			2
17. ด้านการพัฒนาบุคลากรเชิง นวัตกรรม										✓				1
18. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ เอื้อต่่อนวัตกรรม											✓		✓	2

จากตารางที่ 1 ผลสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล พบว่า มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ทั้งหมด 20 ด้าน ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 6 คิดเป็นร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อการวิจัย ได้ทั้งหมด 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม 2) ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 4) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 6) ด้านนโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา 7) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์และ 8) ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ

1. ด้านการทำงานเป็นทีม ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของด้านการทำงานเป็นทีมไว้หลายท่าน ดังนี้

สุนันทา เลานันท์ (2562, หน้า 87) ได้ให้ความหมายด้านการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ร่วมมือกันทำงาน และมีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม เพื่อประสานพลังกันดำเนินงานจนสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วีระ อีระภทรานนท์ (2562, หน้า 8) ได้ให้ความหมายด้านการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานเป็นทีมเกิดจากการรวมตัวของบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพเฉพาะตัว โดยนำจุดแข็งและความถนัดที่แตกต่างกันของแต่ละคนมาประสานกัน เพื่อให้การทำงานร่วมกันเกิดประสิทธิผลสูงสุด

มยุรี ศรีวิสัย (2563, หน้า 106) ได้ให้ความหมายด้านการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของหลายบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งมีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อร่วมกันคิดและสร้างสรรค์ผลงานให้มีคุณภาพสูงสุดตามแนวทางที่องค์กรกำหนด อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2564, หน้า 86) ได้ให้ความหมายด้านการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งโดยมีการวางแผนไว้ล่วงหน้า มีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับประสิทธิภาพของทีมในการทำงาน และเสริมสร้างขีดความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน ทั้งยังช่วยส่งเสริมความสามัคคีระหว่างสมาชิก เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ พร้อมสร้างความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันภายในทีม

วิไลวรรณ ศรีมันตะศิริภัทร (2565, หน้า 100) ได้ให้ความหมายด้านการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกัน โดยมีการติดต่อสื่อสารและประสานงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยความตั้งใจร่วมกันและความเชื่อมั่นในกันและกัน เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการร่วมงานกัน

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในกลุ่มหรือทีมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการแบ่งปันความคิดเห็น การร่วมมือ การสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน การทำงานเป็นทีมที่ดีจะช่วยให้สามารถใช้ทักษะและทรัพยากรของสมาชิกในทีมได้อย่างเต็มที่ และทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ไว้หลายท่าน ดังนี้

สมใจ อุณสรารณ (2562, หน้า 40) ได้ให้ความหมายด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า การคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่บุคลากรในองค์กรมีแนวทางในการคิดและเข้าใจปรากฏการณ์ต่างๆ โดยการประมวลผลอย่างมีระบบ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของเหตุและผลที่ต่อเนื่องกัน อันนำไปสู่การปรับเปลี่ยนระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นภัทร์ เจริญสาย (2562, หน้า 19) ได้ให้ความหมายด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า การคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การคิดในลักษณะองค์รวม หรือการมองภาพรวม โดยให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อยที่เชื่อมโยงและทำหน้าที่สัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับกระบวนการที่เป็นไปได้ในโลกแห่งความเป็นจริง

อรอุมา รุ่งเรืองวนิชกุล (2562, หน้า 22) ได้ให้ความหมายด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า การคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการพิจารณาปัญหาหรือประเด็นต่างๆ อย่างมีลำดับขั้นตอน โดยทำความเข้าใจปรากฏการณ์หรือสิ่งที่เกิดขึ้นผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบทั้งหมด ทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอก พร้อมทั้งมีการเชื่อมโยงเหตุและผลอย่างเป็นระบบ ตั้งเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา รวมถึงตระหนักถึงความซับซ้อนและความเชื่อมโยงขององค์ประกอบย่อยต่างๆ เพื่อนำไปสู่การค้นหาและพัฒนาแบบแผน (Pattern) ที่ส่งเสริมให้ภารกิจดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและสมบูรณ์ที่สุด

บุญเลี้ยง ทุมทอง (2563, หน้า 24) ได้ให้ความหมายด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า การคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การมองปัญหาในภาพรวม พร้อมทั้งตระหนักและเปิดรับถึงความเปลี่ยนแปลง ความซับซ้อน และความเชื่อมโยงกันขององค์ประกอบต่างๆ โดยมีเป้าหมายในการวิเคราะห์เพื่อสืบค้นและสร้างแบบแผน (Pattern) ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงปัญหาหรือภารกิจให้บรรลุผลได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพสูงสุด

สมจิต การัดเสนา (2563, หน้า 27) ได้ให้ความหมายด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า การคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การจัดระบบจากความรู้และประสบการณ์ที่มี เป็นกระบวนการคิดที่เน้นความเข้าใจในภาพรวม โดยสามารถเชื่อมโยงข้อมูลใหม่กับข้อมูลเดิม และมองเห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบแต่ละส่วนที่เกี่ยวข้องกันได้อย่างเป็นระบบ

สรุปได้ว่า การคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการคิดที่มองในเชิงองค์รวมหรือภาพรวม ซึ่งสามารถเห็นถึงความเชื่อมโยงและความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ พร้อมทั้งเข้าใจถึงกระบวนการและพลวัตของความสัมพันธ์เหล่านั้น อีกทั้งยังสามารถจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบต่างๆ ได้ จนสามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่สุด

3. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของด้านการมีวิสัยทัศน์ไว้หลายท่าน ดังนี้

นงเยาว์ เนียมโมกะ (2562, หน้า 124) ได้ให้ความหมายด้านการมีวิสัยทัศน์ไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดทิศทางภารกิจร่วมกันหรือวิสัยทัศน์เกี่ยวกับอนาคต โดยอาศัยการสำรวจที่แท้จริงทั้งจากภายในและภายนอก พร้อมทั้งมุ่งเน้นไปที่ความเป็นเลิศและการสร้างโอกาสในการพัฒนาอย่างมีความเป็นไปได้

สุรางค์ โค้วตระกูล (2562, หน้า 27) ได้ให้ความหมายด้านการมีวิสัยทัศน์ไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง แผนงานที่ชัดเจนเกี่ยวกับสภาพที่ต้องการ เพื่อให้ทุกคนมุ่งไปสู่การทำงานและประสบความสำเร็จในอนาคต

บุญทัน ดอกโรสง (2564, หน้า 10) ได้ให้ความหมายด้านการมีวิสัยทัศน์ไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถหรือคุณลักษณะพิเศษของบุคคลในการคิดวางแผน โดยสามารถคาดคะเนหรือหยั่งรู้เหตุการณ์และปรากฏการณ์ในอนาคต ในลักษณะที่เชื่อมโยงและสัมพันธ์กับตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกัน

ประเวศ วะสี (2566, หน้า 111) ได้ให้ความหมายด้านการมีวิสัยทัศน์ไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างภาพอนาคต หรือการมองอนาคตเป็นการกำหนดเป้าหมายที่จะนำไปสู่อนาคต โดยใช้ระบบการวางแผนเป็นเครื่องมือ ซึ่งหมายถึงสิ่งที่ต้องการเห็นในอนาคตและเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์เกิดขึ้นจากการใช้ปัญญาในการคิดและมุ่งมั่นที่จะทำให้สิ่งนั้นเกิดขึ้นจริง

ภูมิพัฒน์ รักพรหมมล (2567, หน้า 348) ได้ให้ความหมายด้านการมีวิสัยทัศน์ไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดทิศทางและเป้าหมายของหน่วยงานขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม เพื่อให้บุคลากรยึดถือและปฏิบัติอย่างมีระบบ เพื่อความก้าวหน้าและความสำเร็จของหน่วยงาน โดยการสื่อสารโน้มน้าวใจกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรที่เป็นผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้น มีความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ และมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นและเข้าใจทิศทางในอนาคต โดยสามารถตั้งเป้าหมายระยะยาวและวางแผนเพื่อบรรลุเป้าหมายเหล่านั้นได้อย่างชัดเจน การมีวิสัยทัศน์เกี่ยวข้องกับการคิดอย่างกว้างไกล มีความคิดสร้างสรรค์ และสามารถนำองค์กรหรือทีมไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นตามแนวทางที่กำหนด

4. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรไว้หลายท่าน ดังนี้

ศรินันท์ กิตติสุขสถิตย์ (2562, หน้า 146) ได้ให้ความหมายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง การจัดกิจกรรมที่จำเป็นและซับซ้อน

เป็นหนึ่งในวิธีที่จะสร้างความมั่นใจในคุณภาพพระดับสูงของครูในโรงเรียน หากการพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จ ก็จะส่งเสริมความก้าวหน้าของนักเรียน และสนับสนุนความร่วมมือของครูในรูปแบบต่างๆ ซึ่งสะท้อนถึงลักษณะของครูที่มีคุณภาพ

กิตติ ยศยิ่งยศ (2562, หน้า 17) ได้ให้ความหมายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงาน โดยองค์กรเป็นผู้จัดให้แก่บุคลากรในระยะเวลาที่จำกัดผ่านกระบวนการพัฒนาอาชีพและกระบวนการพัฒนาองค์กร เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อดีงศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสนับสนุนการช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

เจษฎา นอกน้อย (2564, หน้า 92) ได้ให้ความหมายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะสูงขึ้น และสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลดีต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กร

พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา (2565, หน้า 57) ได้ให้ความหมายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง การพัฒนาบุคลากรคือกระบวนการที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ทักษะความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศศิภา จันทรักษ์ (2567, หน้า 110) ได้ให้ความหมายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะและความชำนาญในการทำงาน รวมถึงการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันสามารถทำได้โดยการฝึกอบรม ปรุมนิเทศ ส่งไปดุงงานต่างประเทศ หรือการร่วมสัมมนาทั้งในและนอกสถานที่ ฯลฯ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการส่งเสริมหรือพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้พวกเขาสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเติบโตในอาชีพได้ การพัฒนาศักยภาพนี้อาจรวมถึงการฝึกอบรม, การให้คำแนะนำ, การตั้งเป้าหมายการพัฒนา, และการสร้างโอกาสในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างความสามารถทั้งในด้านวิชาชีพและด้านส่วนตัว

5. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไว้หลายท่าน ดังนี้

ไกรสร เจียมทอง (2562, หน้า 9) ได้ให้ความหมายด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไว้ว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ทักษะการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาคือความสามารถที่ผู้บริหารต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ โดยการปฏิบัติตนของผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความชำนาญ และความสามารถในการดำเนินกิจกรรมบริหาร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

สงบ อินทรมณี (2562, หน้า 356) ได้ให้ความหมายด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไว้ว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ทักษะในการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศรวมถึงการมีวิสัยทัศน์ในการใช้ข้อมูลจากเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อสร้างผลลัพธ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเน้นการส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีและสารสนเทศใหม่ๆ มาสร้างความโดดเด่นที่แตกต่างจากสถานศึกษาอื่นๆ ทั้งยังสร้างประสบการณ์ที่เหนือความคาดหมายให้กับผู้เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังมีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และผลักดันให้บุคลากรคิดค้นนวัตกรรมการบริหารจัดการและนวัตกรรมการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งใช้ประโยชน์จากความรู้ ความเชี่ยวชาญ และศักยภาพของบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง

ภคพร เลิกนอก (2563, หน้า 165) ได้ให้ความหมายด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไว้ว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การนำสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมต่างๆ มาใช้ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา รวมทั้งการอำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการเพื่อให้สามารถสร้างประโยชน์สูงสุดและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภัทรา จรรยาธรรม (2564, หน้า 15) ได้ให้ความหมายด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไว้ว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง กระบวนการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาตามภาระหน้าที่ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพตามนโยบายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของสถานศึกษา ในช่วงเวลาที่วิวัฒนาการของเทคโนโลยีเกิดขึ้น ซึ่งตอบสนองความต้องการของมนุษย์และช่วยอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิตประจำวัน ส่งผลให้วิถีชีวิต เศรษฐกิจ สังคม ธุรกิจ และการศึกษามีการเปลี่ยนแปลง

ภูมิพัฒน์ รักพรหมงคล (2567, หน้า 347) ได้ให้ความหมายด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไว้ว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล โดยได้ผู้บริหารจะได้รับการส่งเสริมและพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจากทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่เสมอ เพราะเทคโนโลยีดิจิทัล มีบทบาทสำคัญในการทำงานทุกแง่มุม ทั้งการบริหาร การสื่อสาร การเรียนการสอน และยังเป็นช่องทางการประชาสัมพันธ์ ให้กับทางโรงเรียน รวมไปถึงการสร้างเครือข่ายชุมชน

การเรียนรู้ออนไลน์ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาองค์การทำให้มีความทันสมัยรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ในที่สุด

สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ในการใช้ข้อมูลจาก เทคโนโลยีและสารสนเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมุ่งเน้นการสร้างผลลัพธ์ในการบริหารจัดการ สถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ครูได้นำเทคโนโลยีและสารสนเทศ ใหม่ ๆ มาใช้เพื่อสร้างความโดดเด่นที่แตกต่างจากสถานศึกษาอื่นๆ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียน ผู้ปกครอง และ ผู้เกี่ยวข้องได้รับประสบการณ์ที่เหนือความคาดหมาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วย ประสิทธิภาพสูงสุด

6. ด้านนโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมาย ของด้านนโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้

ศิริพร พัทธโสภาย (2563, หน้า 21) ได้ให้ความหมายด้านนโยบายและกลยุทธ์ การบริหารสถานศึกษาไว้ว่า กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการต้องมุ่งเน้นที่การพัฒนาหลักสูตร การใช้ เทคโนโลยี และการพัฒนาทักษะของผู้เรียน

ยงยุทธ สงพะโยม (2564, หน้า 8) ได้ให้ความหมายด้านนโยบายและกลยุทธ์การ บริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคปกติใหม่ต้องมีการปรับตัวอย่างรวดเร็ว โดยใช้ เทคโนโลยีและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นกลยุทธ์หลัก

เก็จกนก เอื้อวงศ์ (2564, หน้า 8) ได้ให้ความหมายด้านนโยบายและกลยุทธ์การ บริหารสถานศึกษาไว้ว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติต้องมีสมรรถนะของผู้บริหารในการแปลงนโยบายสู่ การปฏิบัติจริง และการสร้างความเข้าใจและยอมรับจากบุคลากร

ชญาณิศ อินทวงค์ และคณะ (2565, หน้า 9) ได้ให้ความหมายด้านนโยบายและ กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาไว้ว่า กลยุทธ์การบริหารควรมุ่งเน้นที่การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การใช้ ทรัพยากรและเทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างภาคีเครือข่าย

วัลลภา โพธิโต (2565, หน้า 15) ได้ให้ความหมายด้านนโยบายและกลยุทธ์การ บริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลต้องมีกลยุทธ์ที่เน้นการใช้เทคโนโลยี การ จัดการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น และการพัฒนาผู้นำทางวิชาการ

สรุปได้ว่า นโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถ เฉพาะตัวที่ผู้นำหรือผู้บริหารควรมี เพื่อขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของ สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ไว้ หลายท่าน ดังนี้

พิชญา บุญเลิศ (2562, หน้า 11) ได้ให้ความหมายด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ไว้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีขึ้นหรือเกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ เป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาตนเองและส่งเสริมความสำเร็จในชีวิตและการทำงานโดยมาตรฐานดังกล่าวอาจอ้างอิงจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา หรือเกณฑ์ที่ใช้ในการวัดผลสัมฤทธิ์

วีระ ศรีเจริญ (2562, หน้า 104) ได้ให้ความหมายด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ไว้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การมุ่งมั่นและสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ เป็นลักษณะสำคัญของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยทำให้สามารถนำพาทีมงานไปสู่ความสำเร็จ ถูกต้องและสมบูรณ์ พร้อมทั้งติดตามและประเมินพัฒนาการการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้มาตรฐานที่องค์กรหรือหน่วยงานกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุชาติ พรหมรักษ์ (2563, หน้า 39) ได้ให้ความหมายด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ไว้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง วิธีการบริหารที่เน้นการบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นสำคัญ มีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน และดำเนินการอย่างมุ่งมั่นเพื่อบรรลุเป้าหมายเหล่านั้นด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรจะพิจารณาจากการเปรียบเทียบผลผลิตที่เกิดขึ้นจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

สุนิสา เกตุแก้ว (2564, หน้า 132) ได้ให้ความหมายด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ไว้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การบริหารจัดการที่ยึดมั่นในพื้นฐานและมุ่งเน้นการบรรลุผลสัมฤทธิ์ หรือผลงานที่เห็นได้ชัด ซึ่งรวมถึงผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น เป็นปัจจัยขับเคลื่อนในองค์กรและบุคลากร มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ภัทรา สุขเจริญ (2564, หน้า 59) ได้ให้ความหมายด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ไว้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง วิธีที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์หรือผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก เป็นแนวคิดพื้นฐานที่ผู้นำต้องมีเพื่อผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยการใช้ตัวชี้วัดที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมในการวัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความสามารถในการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและมุ่งมั่นในการบรรลุผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการใช้ทรัพยากรและกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการทำงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีที่สุด สมรรถนะนี้เกี่ยวข้องกับการแสดงความรับผิดชอบในการทำงาน การตัดสินใจ การใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผล และการปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

8. ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ไว้หลายท่าน ดังนี้

สุจิตรา ยางนอก (2562, หน้า 13) ได้ให้ความหมายด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ไว้ว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ หมายถึง การรวมกลุ่มคนในชุมชนที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันในด้านต่างๆ เพื่อจัดตั้งเครือข่ายการเรียนรู้และกระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้แก่ผู้ที่สนใจในชุมชน

สุมิตร สุวรรณ และคณะ (2562, หน้า 19) ได้ให้ความหมายด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ไว้ว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ หมายถึง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือพหุภาคีระหว่างสถาบันการศึกษา โรงเรียน ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรรัฐและเอกชนต่างๆ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก

สนธยา พลศรี (2563, หน้า 10) ได้ให้ความหมายด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ไว้ว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ หมายถึง ความเชื่อมโยงทั้งทางตรงและทางอ้อมของสิ่งต่างๆ อย่างเป็นระบบในลักษณะของการสนับสนุนส่งเสริมและพึ่งพาอาศัยกันและกันระหว่างสมาชิก ทำให้เกิดการรวมพลังกันจนสามารถดำรงอยู่ร่วมกันได้

เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย (2563, หน้า 23) ได้ให้ความหมายด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ไว้ว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ หมายถึง พื้นที่ที่เป็นโครงสร้างสำหรับการเรียนรู้ ที่คนสนใจเรื่องเดียวกันมารวมตัวกัน มีพันธะทางสังคมที่ยืดหยุ่น สมาชิกไว้ร่วมกัน เป็นผลผลิตหรือตัวกลางเพื่อสนับสนุนให้เกิดการติดต่อสื่อสาร สร้างปฏิสัมพันธ์ในการทำกิจกรรมของบุคคลในองค์กร

ทิตยธรรงค์ มณีวัฒน์ (2563, หน้า 54) ได้ให้ความหมายด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ไว้ว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ หมายถึง การสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของทุกภาคส่วน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาศักยภาพของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สรุปได้ว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ หมายถึง ความสามารถในการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนมองเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกับภาคส่วนต่างๆ เช่น ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน และสถาบันการศึกษาอื่นๆ มีแนวทางการประสานความร่วมมืออย่างเป็นระบบ สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแผนงานของสถานศึกษาให้ภาคีเครือข่ายเข้าใจ และเห็นคุณค่า สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและยั่งยืนผ่านการพูดคุย เจรจา และแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับความต้องการจำเป็น

ความหมายของความต้องการจำเป็น

นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

เอกพจน์ สิงห์คำ (2560, หน้า 25) ได้ให้ความหมายความต้องการจำเป็น ไว้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่เป็นที่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นว่าเกิดช่องว่างมากน้อยเพียงใดและมีความสำคัญมากน้อยเพียงใดที่จะต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขตามข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

จิราภรณ์ ไตรวิชยานุรักษ์ (2564, หน้า 30) ได้ให้ความหมายความต้องการจำเป็น ไว้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ (ควรจะเป็น) และสภาพที่เป็นอยู่ (เป็นอยู่จริง) ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญและต้องได้รับการแก้ไข

บุญญา เป่งยาวงษ์ (2565, หน้า 21) ได้ให้ความหมายความต้องการจำเป็น ไว้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง แล้ววิเคราะห์ด้วยดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (PNI Modified)

กฤษฎา ใจแก้วทิ และคณะ (2565, หน้า 19) ได้ให้ความหมายความต้องการจำเป็น ไว้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ช่องว่างหรือความแตกต่างระหว่างความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้กับความเป็นจริงที่เกิดขึ้น ซึ่งจะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญก่อนนำไปสู่การวางแผนปฏิบัติ

เก๋ ทองสะอาด และคณะ (2567, หน้า 24) ได้ให้ความหมายความต้องการจำเป็น ไว้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง การระบุสภาพที่เป็นอยู่ (Actual state) กับสภาพที่คาดหวัง (Desired state) เพื่อหาช่องว่างที่เป็นความต้องการในการพัฒนา

สรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่เป็นที่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนอง โดยเกิดจากกระบวนการวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อหาช่องว่างหรือความแตกต่างที่มีนัยสำคัญ ระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่พึงประสงค์ ทั้งนี้ ความแตกต่างที่พบต้องได้รับการวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือที่เหมาะสม (เช่น PNI Modified) และมีการจัดลำดับความสำคัญ ก่อนนำไปสู่การวางแผนปฏิบัติเพื่อการพัฒนาต่อไป

ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

สุวิมล ว่องวานิช (2562, หน้า 64) ได้ให้ความหมายการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินและสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควร

เปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง กระบวนการจัดการศึกษา หรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

บุญญา เพียววณิช (2565, หน้า 21) ได้ให้ความหมายการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบ หรือองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยกำหนดแนวทางแก้ไขสิ่งที่ต้องการจำเป็นให้ถึงเป้าหมาย แล้วหาช่องว่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาจัดเรียงลำดับความสำคัญ ความเร่งด่วน และความเหมาะสมเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาต่อไป

เนตรนภา สิงขรณ์ (2566, หน้า 52) ได้ให้ความหมายการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง เป็นกระบวนการประเมินเพื่อทำให้เราทราบถึงสภาพปัญหาอย่างแท้จริง เป็นกระบวนการที่เป็นระบบเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพปัจจุบันที่สังเกตได้กับสภาพที่พึงประสงค์ที่ควรจะเป็น แล้วนำผลของความแตกต่างนั้นมาจัดเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีแก้ไขปัญหามาได้ตรงสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง

อมรรัตน์ ดอนพิลา (2566, หน้า 47) ได้ให้ความหมายการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความต้องการจำเป็นเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพปัจจุบันที่สังเกตได้กับสภาพที่พึงประสงค์ที่ควรจะเป็น แล้วนำผลของความแตกต่างนั้นมาจัดเรียงลำดับความสำคัญเพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีแก้ไขปัญหามาได้ตรงสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง

อดุลศักดิ์ ทองคำ (2566, หน้า 83) ได้ให้ความหมายการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ช่วยในการจัดลำดับความสำคัญในความแตกต่างหรือช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างอยู่หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็น โดยข้อมูลที่ได้จากบุคคลสามารถนำมาสู่การตัดสินใจ วางแผน การกำหนดแนวทางการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม และข้อมูลดังกล่าวนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางบวกหรือเชิงสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบ และเป็นเครื่องมือในการประเมินเพื่อทำให้ทราบถึงสภาพปัญหาอย่างแท้จริง โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อกำหนดความแตกต่างหรือช่องว่าง ระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงที่สังเกตได้กับสภาพที่พึงประสงค์ จากนั้นนำผลของความแตกต่างที่เกิดขึ้นมา จัดเรียงลำดับความสำคัญ และความเร่งด่วน เพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกและกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหามาได้ตรงตามสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง ซึ่งการดำเนินการนี้จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์ และการพัฒนาระบบหรือองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างเหมาะสม

การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

นักวิชาการได้กล่าวถึงการจัดลำดับความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

สุวิมล ว่องวานิช (2562, หน้า 275) ได้กล่าวว่า การจัดลำดับความสำคัญ (priority setting) ของความต้องการจำเป็น คือ ขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็นเพื่อวิเคราะห์สาเหตุและกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นนั้นมีความสมบูรณ์ สามารถนำผลไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเป็นการศึกษา วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในแต่ละประเด็น จากนั้นนำมาจัดเรียงลำดับตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย ซึ่งวิธีการที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่าง พบว่าเป็นที่นิยมใช้กันมาก โดยเป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดล การคำนวณค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพเป็นจริงในปัจจุบัน Modified Priority Needs Index มีวิธีการดังนี้

$$PNI_{\text{modified}} = \frac{I - D}{D}$$

เมื่อ	PNI_{modified}	หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
	I	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพควรจะเป็น
	D	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพเป็นจริงในปัจจุบัน

โดยสูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) เป็นวิธีการหาค่าผลต่างของ I-D แล้วนำมาหารด้วยค่า D ใช้เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพเป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพคาดหวังของกลุ่ม

สุนทร สุขสวัสดิ์ (2564, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การจัดลำดับความสำคัญ (priority setting) ของความต้องการจำเป็น จะใช้หลักการ PNI_{modified} โดยคำนวณหาค่าผลต่างระหว่างระดับความต้องการกับระดับของสภาพปัจจุบัน แล้วนำผลที่ได้มา จัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น เพื่อนำลำดับที่มีค่าสูงสุดไปวิเคราะห์หาแนวทางแก้ไข

กฤษฎา ใจแก้วทิ และคณะ (2565, หน้า 20) ได้กล่าวว่า การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการจัดลำดับความสำคัญของช่องว่างหรือความแตกต่างที่เกิดขึ้นก่อน โดยใช้ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) เพื่อกำหนดลำดับการวางแผนปฏิบัติ

ศรินดา แข็งแรง (2565, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) ในการจัดอันดับความสำคัญ

ของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย และใช้ค่าดัชนีนี้เป็นตัวชี้วัดความเร่งด่วนในการส่งเสริมสุขภาพ

ชัยวัฒน์ สุวรรณทิวี และคณะ (2565, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น มีขั้นตอนการจัดลำดับ โดยใช้ ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดลำดับความเร่งด่วนของความต้องการแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอน สรุปได้ว่า การจัดลำดับความต้องการจำเป็น เป็นขั้นตอนสำคัญที่เป็นระบบหลังจากการประเมินช่องว่าง เพื่อพิจารณาว่าความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ใดควรได้รับการแก้ไขก่อน นักวิชาการส่วนใหญ่เน้นการใช้ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) ซึ่งเป็นวิธีการเชิงปริมาณ โดยคำนวณจากสูตร $PNI_{modified} = \frac{I - D}{D}$ (I=คาดหวัง, D=เป็นจริง) เพื่อหาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการ ค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ที่สูงที่สุด บ่งชี้ถึงความรุนแรงและเร่งด่วนที่สุดในการพัฒนาผลลัพธ์จากการจัดลำดับนี้จะนำไปใช้ในการตัดสินใจวางแผนกำหนดแนวทางการแก้ไข และจัดสรรทรัพยากรได้อย่างเหมาะสมต่อไป

บริบทของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย เป็นหน่วยงานทางราชการ ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 13 โรงเรียน อยู่ภายใต้การดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 มีการบริหารจัดการศึกษาตามรูปแบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษา “SKT1 HAPPY Model” เป็นรูปแบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 มีเป้าหมายสำคัญเพื่อเป็นการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติและเพื่อขับเคลื่อนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1, 2568)

1. ปัจจัยนำเข้า SKT1 (Input) คือ

S (support team) ทีมสนับสนุน เป็นทีมสนับสนุน ส่งเสริมและขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 สู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งประกอบด้วย

- S1 หมายถึง ผู้บริหารการศึกษา ประกอบด้วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1, รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 และผู้อำนวยการกลุ่มทุกกลุ่มในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

- S2 หมายถึง คณะกรรมการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา (ก.ต.ป.น.) และคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.)
- S3 หมายถึง คณะศึกษานิเทศก์ โดยศึกษานิเทศก์ต้องมีหน้าที่ในการประสานงาน เชื่อมต่อระหว่าง ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการต่างๆ รวมทั้งประธานศูนย์ต่างๆ ในการดำเนินงานตามรูปแบบการขับเคลื่อนนโยบาย
- S4 หมายถึง ประธานศูนย์ประถมศึกษาอำเภอ, ประธานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียน

K (Knowledge Management) การจัดการความรู้ หรือ KM เป็นการรวบรวมองค์ความรู้มาพัฒนาให้เป็นระบบ สามารถเข้าถึงความรู้ได้ โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน คู่มือหรือแนวทางที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร แหล่งเรียนรู้ท้องถิ่น Web-based seminar (Webinars) คลังสื่อ คลังความรู้ เป็นต้น

T (Technology and Innovation) เป็นการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนในเรื่องของการทำงาน

2. กระบวนการดำเนินงาน HAPPY (Process) เป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยกำหนดกระบวนการดำเนินงาน ประกอบด้วย

H (Heart) ร่วมใจคิดพาทำ

A (Activities) ปฏิบัติกิจกรรมที่หลากหลาย

P (Participation) ประสานเครือข่ายร่วมพัฒนา

P (Professional Learning Community) นำพาแลกเปลี่ยนเรียนรู้

Y (Yell) เชิดชูความสำเร็จ หรือ รางวัลที่จะมอบให้บุคคลในการยกย่องเชิดชูเกียรติการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นกลไกในการขับเคลื่อน เพื่อให้สถานศึกษาในสังกัดนำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จะมีเป้าหมายเดียวที่เป็นจุดเน้นคือ กายภาพที่ดี สู่คุณภาพที่ดีขึ้น ซึ่งจะมาจาก องค์กรแห่งความสุข

3. ผลผลิต (Output) ผลผลิตของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ด้านประกอบด้วย (1) ด้านกายภาพ และ (2) ด้านคุณภาพ ซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านกายภาพจะประกอบด้วย กายภาพภายนอก หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ภายในโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา อาทิ ถนนหนทาง สระน้ำ แหล่งเรียนรู้ ฯลฯ โดยภาพรวมคือ กายภาพพื้นฐานของสถานที่ ต้องมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย กายภาพภายใน หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกด้านการเรียนรู้ต่างๆ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน เช่น ห้องสมุด ห้องกิจกรรมเรียนรู้ ห้องสื่อการเรียนรู้ทางไกล ฯลฯ ซึ่งเป็นสถานที่ในการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ ทั้งนี้ กายภาพ ทั้งสองด้านต้องมีความพร้อมเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานของครู บุคลากรทางการศึกษา รวมถึงการเรียนรู้ของเด็กนักเรียน

ด้านคุณภาพ ประกอบด้วย (1) คุณภาพของผู้เรียน (2) คุณภาพครูและบุคลากร (3) คุณภาพของผู้บริหาร (4) คุณภาพสถานศึกษา และ (5) คุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้ คุณภาพทั้ง 5 ด้าน เป็นสิ่งที่โรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาทำมาเป็นประจำทุกปี โดยผลลัพธ์ที่ได้ คือ องค์กรแห่งความสุข หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พร้อมด้วยสถานศึกษาในสังกัดต้องเป็นองค์กรแห่งความสุข ด้านกายภาพที่ดีมีความสะอาดร่มรื่นปลอดภัย และคุณภาพที่ดีขึ้น ทั้งคุณภาพชีวิต ขวัญกำลังใจ ทำงานด้วยใจ มีทักษะในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน จนก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ของระบบการจัดการและพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมและยั่งยืน

การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

เป้าหมายของคุณภาพการพัฒนาคุณภาพการศึกษา กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารในสถานศึกษา ไว้ดังนี้ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาคุณภาพ (The Best Director Teacher and Education Personnel) ได้แก่

1. ได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ
2. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. มีนวัตกรรมและสื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน
4. มีการวัดและประเมินความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ
5. มีการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมการศึกษา
6. มีระบบการประกันคุณภาพภายในได้มาตรฐานตามกฎหมายกระทรวง
7. ผ่านการรับรองคุณภาพมาตรฐานจากการประเมินคุณภาพภายนอก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 เป็นหน่วยงานการศึกษาที่มีกิจเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา และส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานในส่วนจังหวัดสุโขทัย ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพด้านการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและนโยบายในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษา

ในสังกัดได้พัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาการปฏิบัติงานตามสมรรถนะในการบริหารงานของผู้บริหารในสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาคุณภาพ (The Best Director Teacher and Education Personal) ได้แก่

1. ได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ
2. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างแท้จริง ซึ่งการนำนโยบายสู่การปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จนั้น สิ่งสำคัญคือ ผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีสมรรถนะในการบริหารงานสูง ดังนั้น การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาจะช่วยให้ทราบถึงการปรับตัวของผู้บริหารในสถานศึกษาว่าอยู่ระดับใด และต้องพัฒนาในเรื่องใดบ้าง ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต่อไป

สรุปได้ว่า กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย เป็นหน่วยงานราชการ ที่อยู่ภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ซึ่งเป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนวัฒนธรรมคุณภาพ ในการยกระดับคุณภาพนักเรียน คุณภาพจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีงานวิจัยเกี่ยวกับทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล และมีงานวิจัยที่ใกล้เคียงเป็นการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะมาใช้ในรูปแบบของการยอมรับการแสดงความคิดเห็นและการรับรู้การนำสมรรถนะมาใช้องค์กร ได้ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ทำการวิจัยในประเทศไว้หลายท่าน ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมไว้ ดังต่อไปนี้

1. งานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

เอกชัย มดแสง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.38$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการทำงานเป็นทีม

($\bar{X}=4.47$) รองลงมา คือด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}=4.41$) และด้านการบริการที่ดี ($\bar{X}=4.35$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านพัฒนาตนเอง ($\bar{X}=4.30$) 2) ผลการเปรียบเทียบความเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุ และตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หทัยพัชร ทองเดช (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน ในสหวิทยาเขตบุรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานมัธยมศึกษา เขต 4 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อ ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตบุรพาสระบุรี สังกัดสำนักงาน มัธยมศึกษา เขต 4 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขต บุรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานมัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ใน การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขต บุรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานมัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก 2) การ เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตบุรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานมัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ยกเว้น ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา และด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตบุรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานมัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามวุฒิ การศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการบริหาร ด้านธุรการ การเงินพัสดุและอาคารสถานที่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารกิจการ นักเรียน ด้านการบริหารประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ 4) การเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตบุรพาสระบุรี สังกัด สำนักงานมัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิจิต แสงสว่าง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุ่ไปน้อยที่สุด คือ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริการที่ดี 2) ระดับประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของโรงเรียนในสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดคือ ด้านปรับกระบวนการทัศน์และทักษะครูไทย ด้านพัฒนาระบบบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน และด้านวางระบบนิเวศน์ในการสนับสนุนการเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 พบว่า ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์เรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการบริการที่ดี ตัวแปรทั้ง 4 รวมพยากรณ์ได้ร้อยละ 68.70

นิติ ญาณะ และคณะ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสามารถในการใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงาน ระดับมาก ด้านความสามารถส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ระดับมาก และด้านความสามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับปานกลางตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล คือ ควรมีนโยบาย แนวปฏิบัติการอบรมเรื่องการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่เชื่อมโยงกับพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ควรออกแบบการประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ควรวางแผนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในอนาคต โดยใช้วงจร PDCA ควรจัดระบบจัดการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้มีความพร้อมทั้งอุปกรณ์ ระบบเครือข่าย เพื่อรองรับการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ 3) การตรวจสอบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดเชียงใหม่ มีค่าค่าความเหมาะสม ความเป็นไปได้ โดยรวมคิดเป็นร้อยละ 100

ธนัท อัสวมงคล และโสภา อำนวยรัตน์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่าง สมรรถนะของผู้บริหารในการบริหาร

สถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกช่วงอายุ และ ประสบการณ์ทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จตุรพล แสนศิลาและพชรวิทย์ จันทรศิริ (2564) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ผู้สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในยุคดิจิทัล ควรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเข้ากับการสอนในสถานการณ์ปัจจุบัน

จักรกฤษณ์ พะโยม (2565) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ระดับสมรรถนะในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามเพศและประสบการณ์บริหารในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ผู้บริหารโรงเรียนเน้นการบริหารการสร้างทีมงาน ผู้บริหารโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ผู้บริหารโรงเรียนควรนำข้อมูลมาปรับปรุงการบริการ ผู้บริหารโรงเรียนต้องส่งเสริมให้บุคลากรแสดงศักยภาพ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการวางแผน ผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาการสื่อสารและสนใจด้วยการใช้เทคโนโลยีและผู้บริหารต้องมีการกำหนดขอบข่ายงานของโรงเรียน

มนัสพงษ์ เก่งฉลาด และสมศักดิ์ เอี่ยมคงสี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา กับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการเป็นผู้ใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโลกดิจิทัล ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยียุคดิจิทัล 2) สมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับมากทั้ง 3 สมรรถนะ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะการบริการที่ดี และสมรรถนะการพัฒนาตนเอง 3) ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงและระดับค่อนข้างสูงกับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ตามลำดับ คือ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี ($r = .849$) สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ($r = .730$) และสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ($r = .683$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กิตติภูมิ เรื่องเสน และสุภาวดี ลาภเจริญ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมและรายด้านในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการรับรู้ของครูต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล พบว่า (1) ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (2) ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีการรับรู้โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

เสกสรร อินทวงค์ (2566) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ฉันทพร สะสมผลสวัสดิ์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุนความเสมอภาคและการเป็นพลเมืองโดยใช้เทคโนโลยี รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อความเป็นมืออาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการออกแบบเชิงระบบด้านเทคโนโลยี 2) เปรียบเทียบสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะการพัฒนาสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีดังนี้ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครู และนักเรียนเข้าถึงเทคโนโลยีอย่างทั่วถึง มีการวางแผนกลยุทธ์ และกำหนดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารควรเป็นผู้นำด้านนวัตกรรม ผู้บริหารควร

ส่งเสริม สนับสนุน วางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างเป็นระบบและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร

ชนกานต์ เกตุย้อย และวัชร จตุพร (2568) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของสถานศึกษาที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะพิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสื่อสารและจิตใจ รองลงมา คือ ด้านความริเริ่ม สร้างสรรค์และ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล ,ด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างสรรค นวัตกรรมดิจิทัล สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสื่อสารและจิตใจ รองลงมา คือ ด้านความริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ดิจิทัล 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล พบว่า มี 5 แนวทางการพัฒนา และวิธีการดำเนินการมีทั้งหมด 38 วิธีการ

2. งานวิจัยเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น

ณัฐจิรา ลาสงยาง (2564) ศึกษาเรื่องความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษา ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักความเสมอภาค รองลงมา คือ ด้านหลักภาระรับผิดชอบส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักการกระจายอำนาจ และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านหลักมุ่งฉันทามติ รองลงมา คือ ด้านหลักประสิทธิภาพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักการมีส่วนร่วม 2) ความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านหลักการกระจายอำนาจ ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักมุ่งฉันทามติ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักประสิทธิผลด้านหลักประสิทธิภาพและด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการตอบสนอง ด้านหลักภาระรับผิดชอบ ด้านหลักความเสมอภาค 3) แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 พบว่า ประเด็นที่สำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ตลอดจนมีหลักการกระจายอำนาจ

วิทยา ศิริกุลไพศาล (2564) ศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 พบว่า 1) สภาพที่พึงประสงค์ด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สภาพที่เป็นจริงภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เรียงดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นได้ ดังนี้ 1) ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล 2) ทักษะการสื่อสาร 3) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ 4) ทักษะด้านการบริหารองค์กร 5) ทักษะการบริหารงานบุคคล 6) ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร

ฉันทยาภรณ์ สังข์เมือง (2565) ศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เท่ากับ 0.318 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการวางแผนงานวิชาการ ด้านการวัดประเมินผลและพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามลำดับ และด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและด้านส่งเสริมและสนับสนุนนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ

พิตรพิบูล มนทาน้อย (2566) ศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า 1) สภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า โดยรวมและด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพที่เป็นจริงของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน สภาพที่พึงประสงค์โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในส่วนด้านการ

มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สามารถจัดลำดับก่อนหลังได้ โดยเรียงลำดับความสำคัญของความ ต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจก บุคคล และการมีวิสัยทัศน์ 5) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาด เล็ก จากการลงพื้นที่ศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีความเป็นเลิศ (Best Practice) ทั้ง 2 โรงเรียน ผู้วิจัย สามารถสรุปเป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ในแต่ละด้าน ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารโรงเรียนควรประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างหรือ เป็นโมเดลสำหรับครูหรือบุคลากรเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมมีเป้าหมายที่ชัดเจน 2) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนควรพัฒนาศักยภาพของครูให้สูงขึ้นมีการทำงานเป็นทีม ทำงาน แบบพี่แบบน้อง ทำงานเป็นระบบตามสายงานรับผิดชอบ โดยเปิดโอกาสให้ครูได้ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และ 3) การมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันของทุกภาคส่วนอย่างชัดเจน

งานวิจัยต่างประเทศ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ทำการวิจัยในประเทศไว้หลายท่าน ผู้วิจัยได้ศึกษาและ รวบรวมไว้ ดังต่อไปนี้

ลินเกร็น และชูลส์ (Lindgren, Henfridson & Schultze, 2020) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะ โดยการค้นคว้าวิจัยนี้ต้องการที่จะศึกษาตามวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาความสามารถของ บุคคลซ่อนตัวอยู่ภายในตัวบุคคลซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้ตัวบุคคลสามารถสร้างผล การปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ

ฮาน (Han, 2020) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการเปลี่ยนแปลงองค์การที่ให้ ความสำคัญแก่ เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกลุ่ม ตัวอย่างในการศึกษา คือ โรงเรียนอนุบาลแห่งหนึ่งในประเทศฮ่องกง โดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพที่มีการ รวบรวมข้อมูลด้วย วิธีการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู และสังเกตกิจกรรมการใช้คอมพิวเตอร์ครูผล การศึกษา พบว่า ผู้บริหารและครูมีความต้องการพัฒนาความรู้และทักษะด้านนี้ ค่อนข้างมากและ วิธีการที่ผู้บริหารใช้ เพื่อนำความเปลี่ยนแปลงด้านนี้สู่องค์กร ได้แก่ 1. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ สำคัญ 2. การเป็น แบบอย่างที่ดีของผู้ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต 3. การให้การสนับสนุนปัจจัยจูงใจ เช่น เงิน สนับสนุนหรือให้ ความสำคัญต่อผู้ที่ทุ่มเทเพื่อความเปลี่ยนแปลง และ 4. การจัดสรรทรัพยากรที่ เกี่ยวข้องอย่างพอเพียง จากการศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องพบว่า สมรรถนะมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จ่านำมาซึ่งการพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา ต่างสมรรถนะมาใช้ในกระบวนการบริหารงานซึ่งทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าที่ คาดหวัง ผู้บริหารในสถานศึกษาต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่อย่างมุ่งมั่นและพัฒนาสมรรถนะใน

ตนเองเพื่อให้ สามารถบริหารงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาสมรรถนะนั้นเกิดจากการผสมผสานกันทั้งกระบวนการศึกษาด้วยตนเอง การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง การให้โอกาสในการเข้ารับการพัฒนา การยกย่องชื่นชมและการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

หลิว และชี (Liu & Shi, 2021) ได้ศึกษาเรื่อง แนวโน้มการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินความต้องการการเรียนรู้: การทบทวนวรรณกรรมจากวารสารที่คัดเลือก พ.ศ. 2540–2566 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อระบุแนวโน้มการวิจัยในการประเมินความต้องการการเรียนรู้ พบว่าสาขาที่เด่นชัด ได้แก่ การศึกษา สวัสดิการสังคม การแพทย์ และการพยาบาล บทความนี้ยืนยันว่าการประเมินความต้องการจำเป็น (Learning Needs Assessment) เป็นกระบวนการที่สำคัญในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของผู้เรียน โดยการระบุความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นต้องปรับปรุงมากที่สุด โมเดลความแตกต่างที่มีการจัดอันดับความสำคัญ (Ranked Discrepancy Model) ยังคงเป็นวิธีการที่แนะนำเมื่อใช้แบบสำรวจเชิงอันดับ

ดอนกอร์ และโอเซ โอวูซู (Donkor & Osei-Owusu, 2025) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์เชิงวิพากษ์การปฏิบัติการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาวิชาชีพในวิทยาลัยครูประเทศกานา งานวิจัยนี้สำรวจตัวทำนายของการประเมินความต้องการพัฒนาวิชาชีพ (PD) ในวิทยาลัยครูของกานา เพื่อตอบข้อกังวลเรื่องความไม่สอดคล้องระหว่างการพัฒนาสถาบันกับความต้องการที่แท้จริงของครูผู้สอน ผลการวิจัยชี้ว่าความชัดเจนของนโยบายสถาบันทำนายความเกี่ยวข้องและประโยชน์ที่ได้รับจากการประเมินความต้องการ PD อย่างมีนัยสำคัญ เน้นย้ำว่า Needs Assessment เป็นสิ่งสำคัญในการ ระบุช่องว่างระหว่างแนวปฏิบัติในปัจจุบันกับสมรรถนะที่ต้องการ เพื่อให้โปรแกรม PD มีคุณภาพและส่งเสริมการเติบโตทางวิชาชีพอย่างมีความหมาย

จีโอเวนนี่ และเอนรีโค (Giovanni & Enrico, 2022) ได้ศึกษาเรื่อง เชื่อมทิศผู้นำการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะ 6 ประการสำหรับผู้บริหารในยุคดิจิทัล การวิจัยนี้นำเสนอกรอบสมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัลที่ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การคิดเชิงกลยุทธ์ ความสามารถในการปรับตัว การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความร่วมมือ ความสามารถในการตัดสินใจ และการสร้างนวัตกรรม เพื่อส่งเสริมการเป็นผู้นำบริหารในยุคดิจิทัล

เมอร์วิน และเนเลส (Mervin & Neles, 2023) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาและการตรวจสอบสมรรถนะผู้นำดิจิทัล ไว้ว่า การวิจัยนี้พัฒนามาตราสมรรถนะผู้นำดิจิทัลที่ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การยอมรับดิจิทัล การนำดิจิทัล ความยืดหยุ่นดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ทักษะดิจิทัล และความสามารถในการแข่งขันดิจิทัล โดยใช้ข้อมูลจากพนักงานในบริษัทข้ามชาติด้านเทคโนโลยีและวิศวกรรม

นอร์ฟารีซ่า และอินตัน (Norfariza & Intan, 2024) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้นำดิจิทัลผ่านการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ การเชื่อมโยงการพัฒนาการศึกษาและความสำเร็จ

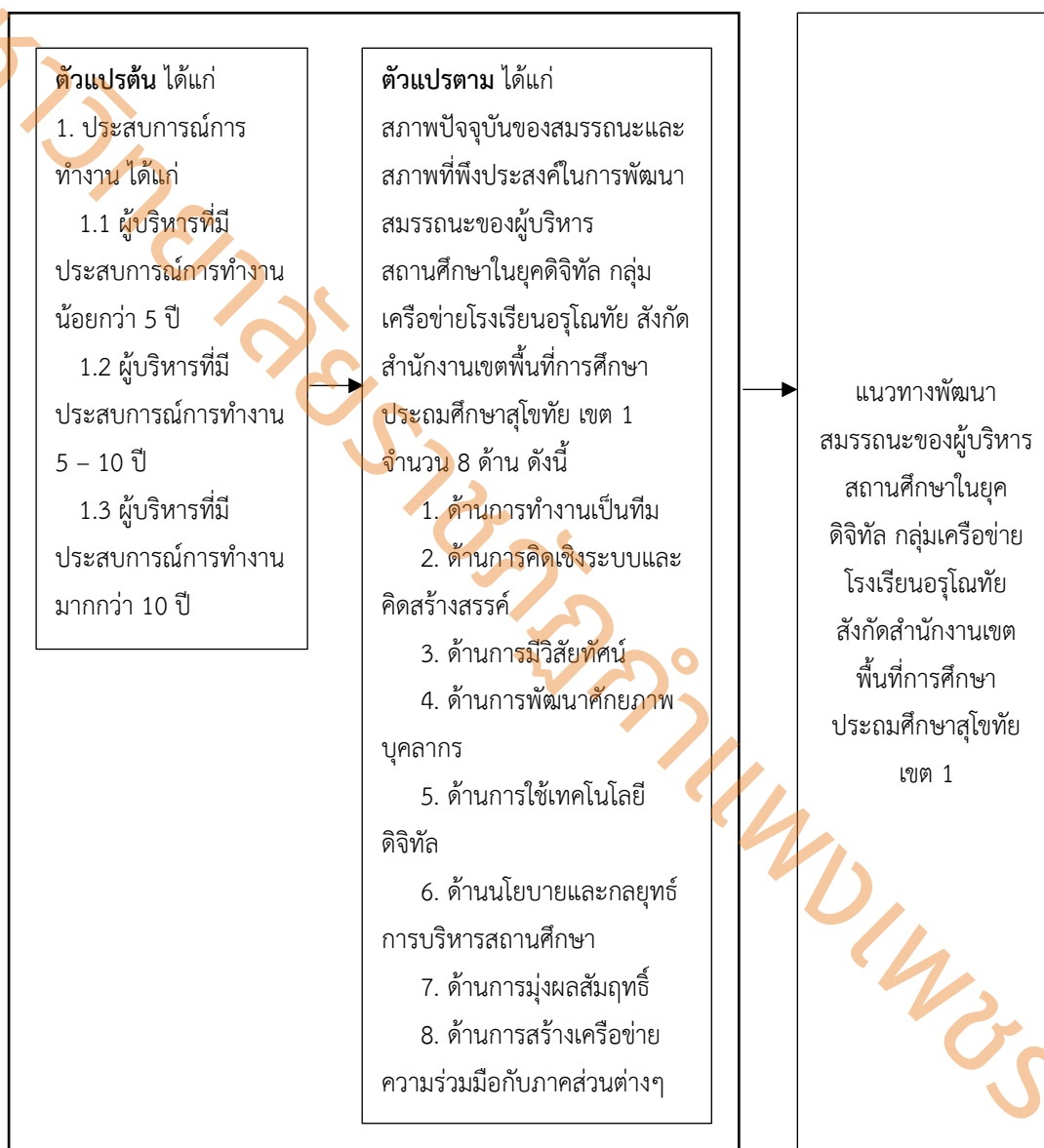
ขององค์กร ผลการวิจัย พบว่า การทบทวนวรรณกรรมนี้ระบุสมรรถนะผู้นำดิจิทัลที่สำคัญ เช่น วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ การบูรณาการทางสังคมและเทคโนโลยี ความสามารถในการปรับตัว ความรู้ดิจิทัล และการกำกับดูแลทางจริยธรรม ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษาและความสำเร็จขององค์กร

ชาซาด (Shahzad, 2024) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักสำหรับการพัฒนาผู้นำดิจิทัล มุมมองจากทฤษฎีความขัดแย้ง การวิจัยนี้นำเสนอกรอบสมรรถนะผู้นำดิจิทัลที่เน้นทักษะพื้นฐาน เช่น ความชำนาญทางเทคโนโลยี ความสามารถในการปรับตัว วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ, ความร่วมมือ และจริยธรรม โดยใช้มุมมองจากทฤษฎีความขัดแย้งเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในการพัฒนาผู้นำดิจิทัล

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง พบว่า สมรรถนะมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษาต่างๆ ซึ่งสถานศึกษาได้นำสมรรถนะมาใช้ในกระบวนการบริหารงาน จึงทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่คาดหวัง ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่อย่างมุ่งมั่นและพัฒนาสมรรถนะในตนเอง เพื่อให้การบริหารงานสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาสมรรถนะเกิดขึ้นจากการผสมผสานทั้งกระบวนการศึกษาด้วยตนเอง การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง การให้โอกาสในการพัฒนา การยกย่องชื่นชม และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนนอร์ธเทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผู้วิจัย ได้สรุปเป็นกรอบความคิดของการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตในการศึกษาออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำนวน เป็น ผู้บริหารจำนวน 13 คน ครูจำนวน 127 คน รวมทั้งหมด 140 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ปีการศึกษา 2568 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-610) โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของครูแต่ละสถานศึกษา รวมทั้งหมด 105 คน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการจำแนกจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตามสัดส่วนของแต่ละโรงเรียนในกลุ่ม
เครือข่ายโรงเรียนข่ายอรุณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

ลำดับ	โรงเรียนเครือข่าย โรงเรียนอรุณทัย	ประชากร (N)			กลุ่มตัวอย่าง (n)		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
1.	โรงเรียนวัดศรีเมือง	1	8	9	1	6	7
2.	โรงเรียนบ้านป่าสัก	1	8	9	1	6	7
3.	โรงเรียนวัดดอนสักมิตรภาพ ที่ 231	1	8	9	1	6	7
4.	โรงเรียนบ้านหนองกระทุ่ม	1	9	10	1	6	7
5.	โรงเรียนบ้านหนองมะเกลือ	1	12	13	1	9	10
6.	โรงเรียนวัดเสาหิน	1	12	13	1	9	10
7.	โรงเรียนบ้านวังขวัญ	1	15	16	1	11	12
8.	โรงเรียนบ้านหนองบัว	1	10	11	1	7	8
9.	โรงเรียนบ้านหนองเสาเสียว	1	13	14	1	9	10
10.	โรงเรียนบ้านปามะม่วง	1	8	9	1	6	7
11.	วัดโรงเรียนทุ่ง	1	8	9	1	6	7
12.	โรงเรียนวัดใหม่ไทยบำรุง	1	9	10	1	6	7
13.	โรงเรียนวัดเต่าทอง	1	7	8	1	5	6
รวม		13	127	140	13	92	105

ที่มา : (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1, 2568)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1-2 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของสมรรถนะและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน

ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยให้คะแนน เป็นรายข้อตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p. 247) ดังนี้

- 5 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา รวมถึงทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อได้แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงานเป็นทีม 2) ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 4) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 6) ด้านนโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา 7) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ 8) ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ และนำมาสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถาม ลงมือสร้างแบบสอบถามมาตราประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยให้ครอบคลุมในทุกด้าน
3. นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบเนื้อหาให้ครอบคลุม ถูกต้อง และเหมาะสม ตลอดจนการใช้ภาษา จำนวน ศัพท์ทางวิชาการที่ใช้ในแบบสอบถามให้ถูกต้องชัดเจนและเข้าใจง่ายยิ่งขึ้น
4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ประกอบด้วย
 - 4.1 รองศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต ฉัตรวิโรจน์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
 - 4.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ปจรรย์ ผลประเสริฐ ประธานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำสาขาวิชาการจัดการสมัยใหม่ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
 - 4.3 ดร. สิริธญา แก้วเนย ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

4.4 นายรัชชัย อินตะเสาร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองกระพุ่ม ประธานศูนย์
 ประถมศึกษาอำเภอองไกรลาศ จังหวัดสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย
 เขต 1

4.5 ดร.บรรดิษฐ์ ม่วงอ่อง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังขวัญ สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

โดยหาค่าดัชนีมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective
 Congruence : IOC) ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการศึกษา

0 หมายถึง ไม่แน่ว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการศึกษา

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการศึกษา

โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมากกว่า 0.50 เครื่องมือการ
 วิจัยในครั้งนี้ ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
 โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยทดลองใช้
 (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาค้นคว้า คือ ผู้บริหาร
 สถานศึกษาและครู กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนสิงห์วัฒน์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย
 เขต 1 จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผลปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่นของสภาพ
 ปัจจุบันรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.991 และสภาพที่พึงประสงค์ รวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.990

6. นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวม
 ข้อมูล

7. จัดพิมพ์เครื่องมือวิจัยเพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณะครุศาสตร์
 มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ถึงผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน กลุ่มเครือข่ายโรงเรียน
 อรุณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจาก
 กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมคิวอาร์โค้ด
 แบบสอบถามในรูปแบบของแบบฟอร์มออนไลน์ (Google form) ถึงสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
 เขต 1

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบตามจำนวนทั้งหมด 105 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนนอร์โธทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วจำแนกเป็นรายชื่อ รายด้าน และรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของบุญชม ศรีสะอาด (2560, หน้า 63) ดังนี้
 - ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 แสดงว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
 - ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 แสดงว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
 - ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 แสดงว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 แสดงว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
 - ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 แสดงว่า การปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด
3. ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé) (ยุภาติ ปณะราช, 2564, หน้า 171) โดยวิเคราะห์ข้อมูลสถิติในโปรแกรมสำเร็จรูป
4. วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนนอร์โธทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยวิเคราะห์ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง (Modified Priority Needs Index; PNImodified) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558, หน้า 279) ซึ่งเป็นการหาผลต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์โดยมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{\text{modified}} = \frac{I - D}{D}$$

เมื่อ	PNI_{modified}	หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
	I	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพควรจะเป็น
	D	หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพเป็นจริงในปัจจุบัน

นำผลที่ได้จากการคำนวณค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ของแต่ละข้อรายการโดยข้อที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ มาก แสดงว่ามีความต้องการเป็นระดับสูง มากกว่าข้อที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ น้อย ซึ่งข้อที่มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง จะต้องให้ความสำคัญและต้องได้รับการแก้ไขก่อน ตามลำดับ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA)
2. การวิเคราะห์ค่าดัชนีจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index Modified: $PNI_{modified}$) ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนาตามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 17 คน โดยกำหนดคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดังนี้

1. ผู้บริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 3 คน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 9 คน
3. อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยที่มีประสบการณ์หรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงาน จำนวน 2 คน
4. ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยนำผลการศึกษาสภาพจากขั้นตอนที่ 1 มาเป็นแนวทางในการสร้างกรอบคำถามในการสัมภาษณ์

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ที่ได้จากแบบสอบถามในขั้นตอนที่ 1 นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย โดยนำผลการวิเคราะห์จัดอันดับจากสูงไปหาต่ำ ค่าเฉลี่ยที่ต่ำ แปลว่า มีระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับต่ำ และวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index Modified: PNI_{modified}) นำข้อที่มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่มีค่าเฉลี่ยต่ำมากและข้อมีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากในแต่ละด้านมาสร้างแบบสัมภาษณ์
2. สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของงานวิจัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล เพื่อหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
3. นำแบบสัมภาษณ์เสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความสอดคล้อง ถูกต้องและเหมาะสม
4. ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอของกรรมการที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อนำไปใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ถึงผู้ให้ข้อมูล เพื่อขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์
2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเอง โดยประสานงานเกี่ยวกับประเด็นที่ต้องการสัมภาษณ์ รวมถึงวัน เวลา สถานที่และช่องทางในการสัมภาษณ์
3. ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลตามวัน เวลา สถานที่และช่องทางที่นัดหมาย โดยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลอย่างละเอียดครบถ้วนและบันทึกคำตอบอย่างถูกต้องลงในแบบสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 ท่าน เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Contents Analysis) ที่มีประเด็นคล้ายคลึงกันอยู่ในกลุ่มเดียวกันเพื่อหาข้อสรุปในการวิจัย ทำการแจกแจงความถี่และจัดอันดับความสำคัญ เพื่อรวบรวมเป็นแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผู้วิจัยจะนำเสนอตามหัวข้อลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันของสมรรถนะและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 มีรายละเอียดแสดงดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ และอักษรย่อในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

N	แทน จำนวนประชากร
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
%	แทน ร้อยละ
f	แทน ค่าความถี่
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
PNI _{modified}	แทน ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

t	แทน การทดสอบค่า t-test (t-test Dependent)
F	แทน การทดสอบค่า F-test (One-way ANOVA)
SS	แทน ผลโดยรวมกำลังสอง (Sum of Square)
df	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
Sig.	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
*	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของกลุ่มเครือข่ายอรรณทัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้สอบถามเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่ง อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ/สถานะตามตำแหน่งทางวิชาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 3 แสดงความถี่ และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
ชาย	44	41.90
หญิง	61	58.10
รวม	105	100.00
2. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	13	12.40
ครูผู้สอน	92	87.60
รวม	105	100.00
3. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	4	3.80
ตั้งแต่ 25 - 35 ปี	50	47.60
ตั้งแต่ 36 - 45 ปี	28	26.70
ตั้งแต่ 46 - 55 ปี	21	20.00
56 ปี ขึ้นไป	2	1.90
รวม	105	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

รายการ	ความถี่ (f)	ร้อยละ (%)
4. วุฒิการศึกษา		
ระดับปริญญาตรี	78	74.30
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	27	25.70
รวม	105	100.00
5. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	52	49.50
5 - 10 ปี	22	21.00
มากกว่า 10 ปี	31	29.50
รวม	105	100.00
6. วิทยฐานะ/สถานะตามตำแหน่งทางวิชาชีพ		
ครูผู้ช่วย	17	16.20
ไม่มีวิทยฐานะ (คศ.1)	28	26.70
ชำนาญการ (คศ.2)	12	11.40
ชำนาญการพิเศษ (คศ.3)	28	26.70
อื่นๆ	20	19.00
รวม	105	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.10 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 41.90 ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 87.60 และผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 12.40 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วง ตั้งแต่ 25 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.60 ช่วงตั้งแต่ 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.70 ช่วงตั้งแต่ 46 - 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.00 ช่วงต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.80 และช่วง 56 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 1.90 วุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 74.30 และสูงกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 25.70 ประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่ น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.50 มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.50 และ 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.00 วิทยฐานะ/สถานะตามตำแหน่งทางวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นครูไม่มีวิทยฐานะ (คศ.1) และชำนาญการพิเศษ (คศ.3) คิดเป็นร้อยละ 26.70 เท่ากัน อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 19.00 ครูผู้ช่วย คิดเป็นร้อยละ 16.20 และชำนาญการ (คศ.2) คิดเป็นร้อยละ 11.40 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาใน
ยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย
เขต 1 ดังตารางที่ 3-11

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะและ
สภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย
เขต 1 ในภาพรวม

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	3.83	0.50	มาก	4.54	0.42	มากที่สุด	0.185
2	ด้านนโยบายและกลยุทธ์การ บริหารสถานศึกษา	3.33	0.63	ปานกลาง	4.54	0.44	มากที่สุด	0.363
3	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.33	0.68	ปานกลาง	4.51	0.48	มากที่สุด	0.354
4	ด้านการสร้างเครือข่ายความ ร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ	3.22	0.67	ปานกลาง	4.53	0.49	มากที่สุด	0.406
5	ด้านการทำงานเป็นทีม	3.93	0.52	มาก	4.53	0.31	มากที่สุด	0.152
6	ด้านการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร	2.93	0.61	ปานกลาง	4.51	0.44	มากที่สุด	0.539
7	ด้านการคิดเชิงระบบและคิด สร้างสรรค์	2.95	0.65	ปานกลาง	4.64	0.28	มากที่สุด	0.572
8	ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	2.91	0.65	ปานกลาง	4.54	0.32	มากที่สุด	0.560
รวมเฉลี่ย		3.31	0.40	ปานกลาง	4.54	0.26	มากที่สุด	0.371

จากตารางที่ 4 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ใน
ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.31$, S.D.=0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$, S.D.=0.52) ด้านการมีวิสัยทัศน์

อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$, S.D.=0.50) ด้านนโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.33$, S.D.=0.63) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.33$, S.D.=0.68) ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.22$, S.D.=0.67) ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.95$, S.D.=0.65) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.93$, S.D.=0.61) และด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.91$, S.D.=0.65) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.28) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.32) ด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.42) ด้านนโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.44) ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.31) ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.49) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.44) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.48) ตามลำดับ

ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในภาพรวมเท่ากับ 0.371 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}}=0.572$) รองลงมา คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($PNI_{\text{modified}}=0.560$) และด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($PNI_{\text{modified}}=0.539$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรเข้าใจและนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง	3.75	0.82	มาก	4.61	0.61	มากที่สุด	0.229	1
2	ผู้บริหารยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน	3.70	0.78	มาก	4.51	0.72	มากที่สุด	0.218	2
3	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยและสร้างสรรค์	3.70	0.78	มาก	4.50	0.67	มาก	0.216	3
4	ผู้บริหารปรับวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และการศึกษา	3.78	0.76	มาก	4.55	0.60	มากที่สุด	0.203	4
5	ผู้บริหารสามารถกำหนดความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตของสถานศึกษาได้	3.85	0.74	มาก	4.60	0.63	มากที่สุด	0.194	5
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดภาพรวมของความสำเร็จในอนาคตของสถานศึกษา	3.94	0.73	มาก	4.62	0.54	มากที่สุด	0.172	6
7	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปในทางปฏิบัติได้	3.90	0.71	มาก	4.52	0.71	มากที่สุด	0.158	7

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
8	ผู้บริหารสามารถกำหนด วิสัยทัศน์ ทิศทางหรือแนว ทางการพัฒนาสถานศึกษา ที่เป็นรูปธรรม	3.89	0.63	มาก	4.50	0.67	มาก	0.156	8
9	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางการพัฒนา สอดคล้องกับนโยบายของ สถานศึกษา	3.98	0.71	มาก	4.52	0.65	มากที่สุด	0.135	9
10	ผู้บริหารสามารถใช้ วิสัยทัศน์เป็นแนวทางใน การวางแผนและตัดสินใจ เชิงนโยบาย	3.92	0.73	มาก	4.44	0.78	มาก	0.132	10
เฉลี่ยรวม		3.83	0.50	มาก	4.54	0.42	มากที่สุด	0.185	

จากตารางที่ 5 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.83$, S.D.=0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสมรรถนะสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางการพัฒนาสอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.71) รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดภาพรวมของความสำเร็จในอนาคตของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.73) และผู้บริหารสามารถใช้วิสัยทัศน์เป็นแนวทางในการวางแผนและตัดสินใจเชิงนโยบาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.73) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยและสร้างสรรค์ และผู้บริหารยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนางาน ซึ่งมีระดับสมรรถนะเท่ากัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$, S.D.=0.78)

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสมรรถนะสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดภาพรวมของความสำเร็จในอนาคตของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.62$,

S.D.=0.54) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรเข้าใจและนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.61, S.D.=0.61) และผู้บริหารสามารถกำหนดความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตของสถานศึกษาได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.60, S.D.=0.63) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถใช้วิสัยทัศน์เป็นแนวทางในการวางแผนและตัดสินใจเชิงนโยบาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.44, S.D.=0.78)

ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในภาพรวมเท่ากับ 0.185 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรเข้าใจและนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{modified}=0.229$) รองลงมา คือ ผู้บริหารยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนางาน ($PNI_{modified}=0.218$) และผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยและสร้างสรรค์ ($PNI_{modified}=0.216$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านนโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1	ผู้บริหารวิเคราะห สภาพแวดล้อมภายในและ ภายนอกก่อนกำหนด นโยบายและกลยุทธ์	3.23	0.84	ปานกลาง	4.64	0.65	มากที่สุด	0.436	1
2	ผู้บริหารกำหนดนโยบาย และกลยุทธ์ที่สอดคล้อง กับเป้าหมายของ สถานศึกษาอย่างชัดเจน	3.28	0.86	ปานกลาง	4.56	0.65	มากที่สุด	0.390	2
3	ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูล สารสนเทศในการตัดสินใจ เชิงกลยุทธ์อย่างเหมาะสม	3.31	0.82	ปานกลาง	4.55	0.69	มากที่สุด	0.374	3

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์	3.32	0.81	ปานกลาง	4.54	0.71	มากที่สุด	0.367	4
5	ผู้บริหารกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	3.30	0.76	ปานกลาง	4.49	0.72	มาก	0.360	5
6	ผู้บริหารกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่มีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	3.35	0.80	ปานกลาง	4.55	0.66	มากที่สุด	0.358	6
7	ผู้บริหารกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	3.33	0.85	ปานกลาง	4.50	0.80	มาก	0.351	7
8	ผู้บริหารกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน	3.39	0.77	ปานกลาง	4.56	0.63	มากที่สุด	0.345	8
9	ผู้บริหารสามารถปรับนโยบายและกลยุทธ์ตามสถานการณ์หรือบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม	3.38	0.75	ปานกลาง	4.52	0.67	มากที่สุด	0.337	9
10	ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ที่ชัดเจน	3.40	0.79	ปานกลาง	4.50	0.75	มาก	0.323	10
เฉลี่ยรวม		3.33	0.63	ปานกลาง	4.54	0.44	มากที่สุด	0.363	

จากตารางที่ 6 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านนโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.33$, $S.D.=0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสมรรถนะสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ที่ชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.40$, $S.D.=0.79$) รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.39$, $S.D.=0.77$) และผู้บริหารสามารถปรับนโยบายและกลยุทธ์ตามสถานการณ์หรือบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.38$, $S.D.=0.75$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุด คือ ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกก่อนกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.23$, $S.D.=0.84$)

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านนโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.54$, $S.D.=0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสมรรถนะสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกก่อนกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.64$, $S.D.=0.65$) รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$, $S.D.=0.63$) และผู้บริหารกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$, $S.D.=0.65$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุด คือ ผู้บริหารกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.49$, $S.D.=0.72$)

ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านนโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ในภาพรวมเท่ากับ 0.363 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกก่อนกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}}=0.436$) รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ($PNI_{\text{modified}}=0.390$) และผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์อย่างเหมาะสม ($PNI_{\text{modified}}=0.374$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา	3.31	0.82	ปานกลาง	4.63	0.61	มากที่สุด	0.398	1
2	ผู้บริหารติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	3.30	0.82	ปานกลาง	4.61	0.61	มากที่สุด	0.396	2
3	ผู้บริหารประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรและสะท้อนผลเพื่อนำไปสู่การพัฒนา	3.25	0.82	ปานกลาง	4.54	0.72	มากที่สุด	0.396	3
4	ผู้บริหารมีกระบวนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.30	0.87	ปานกลาง	4.60	0.63	มากที่สุด	0.393	4
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมหรือแนวทางใหม่ในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	3.25	0.81	ปานกลาง	4.53	0.68	มากที่สุด	0.393	5
6	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	3.35	0.78	ปานกลาง	4.57	0.57	มากที่สุด	0.364	6
7	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจนและสามารถวัดผลได้	3.41	0.86	ปานกลาง	4.57	0.69	มากที่สุด	0.340	7

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
8	ผู้บริหารใช้ข้อมูลผลการเรียนและผลการประเมินในการวางแผนปรับปรุงการจัดการศึกษา	3.40	0.79	ปานกลาง	4.38	0.80	มาก	0.288	8
9	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพงาน	3.36	0.80	ปานกลาง	4.32	0.84	มาก	0.285	9
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมุ่งเน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	3.38	0.76	ปานกลาง	4.34	0.78	มาก	0.284	10
เฉลี่ยรวม		3.33	0.68	ปานกลาง	4.51	0.48	มากที่สุด	0.354	

จากตารางที่ 7 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.33$, S.D.=0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสมรรถนะสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจนและสามารถวัดผลได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.41$, S.D.=0.86) รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้ข้อมูลผลการเรียนและผลการประเมินในการวางแผนปรับปรุงการจัดการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.40$, S.D.=0.79) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมุ่งเน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.38$, S.D.=0.76) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมหรือแนวทางใหม่ในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.25$, S.D.=0.81)

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสมรรถนะสูงสุด 3 อันดับแรก คือ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.63$, S.D.=0.61) รองลงมา คือ ผู้บริหารติดตาม

ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.61$, S.D.=0.61) และผู้บริหารมีกระบวนการ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.60$, S.D.=0.63) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.32$, S.D.=0.84)

ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในภาพรวมเท่ากับ 0.354 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{modified}=0.398$) รองลงมา คือ ผู้บริหารติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ($PNI_{modified}=0.396$) และผู้บริหารประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรและสะท้อนผลเพื่อนำไปสู่การพัฒนา ($PNI_{modified}=0.396$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีบทบาทในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับแหล่งเรียนรู้ภายนอก	3.11	0.90	ปานกลาง	4.54	0.78	มากที่สุด	0.459	1
2	ผู้บริหารจัดกิจกรรมหรือโครงการร่วมกับภาคีเครือข่ายภายนอกอย่างต่อเนื่อง	3.10	0.92	ปานกลาง	4.48	0.77	มาก	0.445	2
3	ผู้บริหารใช้ช่องทางดิจิทัลหรือโซเชียลมีเดียเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ	3.15	0.85	ปานกลาง	4.50	0.72	มาก	0.428	3

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
4	ผู้บริหารมีทักษะในการ ประสานงานและเจรจา ความร่วมมือกับองค์กร ภายนอกอย่างมี ประสิทธิภาพ	3.22	0.83	ปานกลาง	4.56	0.76	มากที่สุด	0.416	4
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ ภาคเอกชนหรือภาค ประชาสังคมเข้ามามีส่วน ร่วมในการพัฒนา สถานศึกษา	3.24	0.87	ปานกลาง	4.55	0.72	มากที่สุด	0.404	5
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้ สถานศึกษามีความร่วมมือ กับองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (อปท.)	3.28	0.84	ปานกลาง	4.57	0.66	มากที่สุด	0.393	6
7	ผู้บริหารมีบทบาทในการ เชื่อมโยงสถานศึกษากับ ผู้ปกครองและชุมชนเพื่อ ร่วมกันพัฒนาการเรียนรู้ ของผู้เรียน	3.22	0.92	ปานกลาง	4.48	0.81	มาก	0.391	7
8	ผู้บริหารประเมินผลและ ปรับปรุงการดำเนินงาน ด้านความร่วมมือกับภาคี เครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ และมีประสิทธิภาพ	3.30	0.76	ปานกลาง	4.57	0.74	มากที่สุด	0.384	8
9	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการ พัฒนาความร่วมมืออย่าง ยั่งยืนเพื่อยกระดับ คุณภาพของสถานศึกษา	3.25	0.81	ปานกลาง	4.50	0.75	มาก	0.384	9

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
10	ผู้บริหารสร้าง ความสัมพันธ์อันดีกับ หน่วยงานภาครัฐและ เอกชนในชุมชน	3.29	0.77	ปานกลาง	4.53	0.69	มากที่สุด	0.376	10
	เฉลี่ยรวม	3.22	0.67	ปานกลาง	4.53	0.49	มากที่สุด	0.406	

จากตารางที่ 8 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.22$, $S.D.=0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสมรรถนะสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารประเมินผลและปรับปรุงการดำเนินงานด้านความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.30$, $S.D.=0.76$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.29$, $S.D.=0.77$) และผู้บริหารส่งเสริมให้สถานศึกษามีความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.28$, $S.D.=0.84$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดการกิจกรรมหรือโครงการร่วมกับภาคีเครือข่ายภายนอกอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.10$, $S.D.=0.92$)

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.53$, $S.D.=0.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสมรรถนะสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้สถานศึกษามีความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$, $S.D.=0.66$) รองลงมา คือ ผู้บริหารประเมินผลและปรับปรุงการดำเนินงานด้านความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$, $S.D.=0.74$) และผู้บริหารมีทักษะในการประสานงานและเจรจาความร่วมมือกับองค์กรภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$, $S.D.=0.76$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดการ

กิจกรรมหรือโครงการร่วมกับภาคีเครือข่ายภายนอกอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.77)

ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ในภาพรวมเท่ากับ 0.406 เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีบทบาทในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับแหล่งเรียนรู้ภายนอก มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}}=0.459$) รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดการกิจกรรมหรือโครงการร่วมกับภาคีเครือข่ายภายนอกอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{\text{modified}}=0.445$) และผู้บริหารใช้ช่องทางดิจิทัลหรือโซเชียลมีเดียเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ($PNI_{\text{modified}}=0.428$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติช่วยเหลือผู้อื่น สนับสนุนผู้ร่วมปฏิบัติงาน และพึงพาอาศัยกัน	3.86	0.81	มาก	4.51	0.74	มากที่สุด	0.235	1
2	ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในการแก้ไข ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	3.77	0.86	มาก	4.50	0.72	มาก	0.193	2
3	ผู้บริหารและครูวางแผนการทำงานร่วมกัน	3.92	0.80	มาก	4.55	0.66	มากที่สุด	0.160	3
4	ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ดี	4.04	0.62	มาก	4.68	0.58	มากที่สุด	0.158	4
5	ผู้บริหารประชุมและหารือ ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาการทำงาน	3.94	0.83	มาก	4.55	0.60	มากที่สุด	0.154	5

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
6	ผู้บริหารใช้กิริยาวาจาที่เหมาะสมต่อผู้อื่นในทีมและแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	3.86	0.81	มาก	4.45	0.77	มาก	0.152	6
7	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างราบรื่น	3.91	0.71	มาก	4.50	0.71	มาก	0.150	7
8	ผู้บริหารสามารถกำหนดวัตถุประสงค์และนำทีมไปสู่เป้าหมายเดียวกันได้	3.96	0.62	มาก	4.55	0.71	มากที่สุด	0.148	8
9	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเคารพและยอมรับความหลากหลายทางด้านความคิดของสมาชิก	4.01	0.60	มาก	4.50	0.75	มาก	0.122	9
10	ผู้บริหารสามารถเจรจาโน้มน้าวผู้อื่นให้มีความคิดเห็นคล้อยตามเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อสารอย่างเหมาะสม	4.04	0.65	มาก	4.49	0.68	มาก	0.111	10
เฉลี่ยรวม		3.93	0.52	มาก	4.53	0.31	มากที่สุด	0.152	

จากตารางที่ 9 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$, S.D.=0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสมรรถนะสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.62) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถเจรจาโน้มน้าวผู้อื่นให้มีความคิดเห็นคล้อยตามเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อสารอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.65) และ ผู้บริหารแสดงออกถึงความเคารพและยอมรับความหลากหลายทางด้านความคิดของสมาชิก อยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{X}=4.01$, S.D.=0.60) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุด คือ ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$, S.D.=0.86)

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสมรรถนะสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.68$, S.D.=0.58) รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูวางแผนการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.66) และผู้บริหารสามารถกำหนดวัตถุประสงค์และนำทีมไปสู่เป้าหมายเดียวกันได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.71) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุด คือ ผู้บริหารใช้กิริยาวาจาที่เหมาะสมต่อผู้อื่นในทีมและแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.45$, S.D.=0.77)

ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมเท่ากับ 0.152 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติช่วยเหลือผู้อื่น สนับสนุนผู้ร่วมปฏิบัติงานและพึงพาวาจาด้วยกัน มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}}=0.235$) รองลงมา คือ ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ($PNI_{\text{modified}}=0.193$) และผู้บริหารและครูวางแผนการทำงานร่วมกัน ($PNI_{\text{modified}}=0.160$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1	ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่ครูและบุคลากรผู้เกี่ยวข้องได้	2.77	0.97	ปานกลาง	4.53	0.88	มากที่สุด	0.635	1

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
2	ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)	2.81	0.88	ปานกลาง	4.52	0.97	มากที่สุด	0.608	2
3	ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	2.81	0.89	ปานกลาง	4.49	0.86	มาก	0.597	3
4	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร	2.90	0.85	ปานกลาง	4.54	0.95	มากที่สุด	0.565	4
5	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาในรูปแบบอบรม สัมมนาหรือศึกษาดูงาน	2.97	0.89	ปานกลาง	4.56	0.99	มากที่สุด	0.535	5
6	ผู้บริหารประเมินความต้องการพัฒนาของบุคลากรก่อนจัดกิจกรรมหรือโครงการพัฒนา	2.96	0.90	ปานกลาง	4.51	0.97	มากที่สุด	0.523	6
7	ผู้บริหารให้คำปรึกษา นิเทศ กำกับ ติดตามการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร อยู่เสมอ	2.98	0.87	ปานกลาง	4.50	0.98	มาก	0.510	7
8	ผู้บริหารสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเสริมสร้างทักษะในการทำงานของบุคลากร	2.99	0.86	ปานกลาง	4.50	0.94	มาก	0.505	8

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
9	ผู้บริหารสามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เกิดความรู้ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	3.03	0.79	ปานกลาง	4.46	0.95	มาก	0.471	9
10	ผู้บริหารมีการเสริมแรงบวก และมีการให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.10	0.82	ปานกลาง	4.44	0.89	มาก	0.432	10
เฉลี่ยรวม		2.93	0.61	ปานกลาง	4.51	0.44	มากที่สุด	0.539	

จากตารางที่ 10 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.93$, S.D.=0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสมรรถนะสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารมีการเสริมแรงบวก และมีการให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.10$, S.D.=0.82) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เกิดความรู้ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.03$, S.D.=0.79) และผู้บริหารสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเสริมสร้างทักษะในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.99$, S.D.=0.86) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่ครูและบุคลากรผู้เกี่ยวข้องได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.77$, S.D.=0.97)

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสมรรถนะสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพ

บุคลากร โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาในรูปแบบอบรม สัมมนาหรือศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.56$, S.D.=0.99) รองลงมา คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.54$, S.D.=0.95) และผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่ครูและบุคลากรผู้เกี่ยวข้องได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.88) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการเสริมแรงบวก และมีการให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.89)

ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในภาพรวมเท่ากับ 0.539 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่ครูและบุคลากรผู้เกี่ยวข้องได้ มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{modified}=0.635$) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ($PNI_{modified}=0.608$) และผู้บริหารติดตามและประเมินผลการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{modified}=0.597$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ และนำไปปรับใช้ในสถานศึกษา	2.90	0.86	ปานกลาง	4.70	0.52	มากที่สุด	0.620	1
2	ผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานหรือภารกิจของสถานศึกษาต่างๆ ได้	2.89	0.93	ปานกลาง	4.67	0.65	มากที่สุด	0.615	2
3	ผู้บริหารใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจและวางแผน	2.96	0.84	ปานกลาง	4.70	0.59	มากที่สุด	0.587	3

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
4	ผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำ ในการแก้ไขปัญหาที่ เหมาะสมและมี ประสิทธิภาพที่สุดได้	2.93	0.88	ปานกลาง	4.63	0.65	มากที่สุด	0.580	4
5	ผู้บริหารสามารถปรับตัว และคิดนอกกรอบเมื่อต้อง เผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่ คาดคิด	2.99	0.81	ปานกลาง	4.68	0.61	มากที่สุด	0.565	5
6	ผู้บริหารสามารถเสนอ ทางเลือกหรือแนวทาง ป้องกันแก้ไขปัญหาที่อยู่ ในความรับผิดชอบได้	3.03	0.88	ปานกลาง	4.70	0.57	มากที่สุด	0.551	6
7	ผู้บริหารมีความสามารถในการ คิดที่มองในเชิงองค์ รวมหรือภาพรวม	2.90	0.88	ปานกลาง	4.50	0.71	มากที่สุด	0.551	7
8	ผู้บริหารมีความสามารถในการ วิเคราะห์สภาพ ปัจจุบัน ปัญหาและความ ต้องการของสถานศึกษาได้	2.95	0.91	ปานกลาง	4.57	0.84	มากที่สุด	0.549	8
9	ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาตรวจสอบ ติดตามและการวิเคราะห์ ข้อมูลได้	3.03	0.81	ปานกลาง	4.60	0.69	มากที่สุด	0.518	9
เฉลี่ยรวม		2.95	0.65	ปานกลาง	4.64	0.28	มากที่สุด	0.572	

จากตารางที่ 11 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.95$, S.D.=0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสมรรถนะสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาตรวจสอบ ติดตามและการวิเคราะห์ข้อมูลได้ อยู่ในระดับปาน

กลาง ($\bar{X}=3.03$, $S.D.=0.81$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกันแก้ไข ปัญหาที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.03$, $S.D.=0.88$) และผู้บริหารสามารถ ปรับตัวและคิดนอกกรอบเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.99$, $S.D.=0.81$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญ ขององค์ประกอบต่างๆ ได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.89$, $S.D.=0.93$)

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่าย โรงเรียนอรุณทิพย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการคิดเชิงระบบ และคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.64$, $S.D.=0.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสมรรถนะสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิด ใหม่ๆ และนำไปปรับใช้ในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.70$, $S.D.=0.52$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกันแก้ไข ปัญหาที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ อยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.70$, $S.D.=0.57$) และผู้บริหารใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจ และวางแผน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.70$, $S.D.=0.59$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดที่มองในเชิงองค์รวมหรือภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.50$, $S.D.=0.71$)

ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาใน ยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุณทิพย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมเท่ากับ 0.572 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดใหม่ๆ และนำไปปรับใช้ในสถานศึกษา มีดัชนีความ ต้องการจำเป็นสูงสุด ($PNI_{\text{modified}}=0.620$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญของ องค์ประกอบต่างๆ ได้ ($PNI_{\text{modified}}=0.615$) และผู้บริหารใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการ ตัดสินใจและวางแผน ($PNI_{\text{modified}}=0.587$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของสภาพปัจจุบันของสมรรถนะและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรัญนทีย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1	ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ๆ และนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา	2.74	0.91	ปานกลาง	4.59	0.72	มากที่สุด	0.675	1
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการเลือกใช้เครื่องมือหรือแอปพลิเคชันที่เหมาะสมกับการบริหารงาน	2.78	0.92	ปานกลาง	4.50	0.81	มาก	0.618	2
3	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเพื่อสื่อสารกับครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน อย่างมีประสิทธิภาพ	2.84	0.92	ปานกลาง	4.51	0.74	มากที่สุด	0.588	3
4	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรดิจิทัลอย่างเป็นระบบ	2.82	0.84	ปานกลาง	4.44	0.75	มาก	0.574	4
5	ผู้บริหารสามารถใช้ระบบสารสนเทศเพื่อวางแผนและตัดสินใจในเชิงกลยุทธ์	2.94	0.82	ปานกลาง	4.55	0.73	มากที่สุด	0.547	5
6	ผู้บริหารมุ่งเน้นการสร้างผลสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศ	2.98	0.84	ปานกลาง	4.61	0.70	มากที่สุด	0.546	6

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI modified	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
7	ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา	3.00	0.83	ปานกลาง	4.61	0.71	มากที่สุด	0.536	7
8	ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประเมินผลและปรับปรุงกระบวนการบริหารงานในสถานศึกษาให้ทันสมัย	2.97	0.87	ปานกลาง	4.55	0.73	มากที่สุด	0.531	8
9	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการใช้ข้อมูลจากเทคโนโลยีและสารสนเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.00	0.85	ปานกลาง	4.56	0.73	มากที่สุด	0.520	9
10	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้นำเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาตนเองและสถานศึกษา	3.06	0.74	ปานกลาง	4.49	0.74	มาก	0.467	10
เฉลี่ยรวม		2.91	0.65	ปานกลาง	4.54	0.32	มากที่สุด	0.560	

จากตารางที่ 12 พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุณพิทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.91$, $S.D.=0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสมรรถนะสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้นำเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาตนเองและสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.06$, $S.D.=0.74$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.00$, $S.D.=0.83$) และผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการใช้ข้อมูลจากเทคโนโลยีและสารสนเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.00$,

S.D.=0.85) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุด คือ ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ๆ และนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =2.74, S.D.=0.91)

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.54, S.D.=0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับสมรรถนะสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.61, S.D.=0.71) รองลงมา คือ ผู้บริหารมุ่งเน้นการสร้างผลสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.61, S.D.=0.70) และผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ๆ และนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.59, S.D.=0.72) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรดิจิทัลอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.44, S.D.=0.75)

ส่วนการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในภาพรวมเท่ากับ 0.560 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ๆ และนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด (PNI_{modified} =0.675) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการเลือกใช้เครื่องมือหรือแอปพลิเคชันที่เหมาะสมกับการบริหารงาน (PNI_{modified} =0.618) และผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเพื่อสื่อสารกับครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ (PNI_{modified} =0.588) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันของสมรรถนะและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประเภทผลการดำเนินงาน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพปัจจุบันของสมรรถนะและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 มีรายละเอียดดังตารางที่ 13-15

ตารางที่ 13 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค
ดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ข้อที่	สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	2	1.349	.674	2.764	.068
		ภายในกลุ่ม	102	24.888	.224		
		รวม	104	26.237			
2	ด้านนโยบายและกล ยุทธ์การบริหาร สถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	.984	.492	1.265	.287
		ภายในกลุ่ม	102	39.694	.389		
		รวม	104	40.678			
3	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	2	.334	.167	.360	.699
		ภายในกลุ่ม	102	47.348	.464		
		รวม	104	47.682			
4	ด้านการสร้าง เครือข่ายความร่วมมือ กับภาคส่วนต่างๆ	ระหว่างกลุ่ม	2	.460	.230	.508	.603
		ภายในกลุ่ม	102	46.162	.453		
		รวม	104	46.622			
5	ด้านการทำงานเป็น ทีม	ระหว่างกลุ่ม	2	4.253	2.127	8.940	.001*
		ภายในกลุ่ม	102	24.263	.238		
		รวม	104	28.517			
6	ด้านการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	.225	.113	.294	.746
		ภายในกลุ่ม	102	39.085	.383		
		รวม	104	39.310			
7	ด้านการคิดเชิงระบบ และคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	2	.016	.008	.019	.981
		ภายในกลุ่ม	102	43.410	.426		
		รวม	104	43.427			
8	ด้านการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	2	.776	.388	.928	.399
		ภายในกลุ่ม	102	42.645	.418		
		รวม	104	43.421			

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อที่	สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
		ระหว่างกลุ่ม	2	.615	.307	1.992	.142
		ภายในกลุ่ม	102	15.738	.154		
	รวม	รวม	104	16.353			
				0			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านนโยบาย และกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ และด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 14 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหาร

สถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ระหว่างประสบการณ์การทำงานของด้านการทำงานเป็นทีมเป็นรายคู่

ประสบการณ์การทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.81	3.80	4.25
น้อยกว่า 5 ปี	3.81	-	0.012	0.437*
5-10 ปี	3.80	-	-	0.449*
มากกว่า 10 ปี	4.25	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ระหว่างประสบการณ์การทำงานของด้านการงานเป็นทีมเป็นรายคู่พบว่า ค่าเฉลี่ยของประสบการณ์การทำงานของด้านการงานเป็นทีม มากกว่า 10 ปี กับน้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 10 ปี กับ 5-10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 15 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ข้อที่	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	2	.223	.111	.633	.533
		ภายในกลุ่ม	102	17.923	.176		
		รวม	104	18.145			
2	ด้านนโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	.250	.125	.656	.521
		ภายในกลุ่ม	102	19.446	.191		
		รวม	104	19.696			
3	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	2	.563	.282	1.233	.296
		ภายในกลุ่ม	102	23.295	.228		
		รวม	104	23.858			
4	ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.258	.629	2.725	.070
		ภายในกลุ่ม	102	23.556	.231		
		รวม	104	24.814			
5	ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2	.014	.007	.071	.932
		ภายในกลุ่ม	102	9.832	.096		
		รวม	104	9.845			
6	ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2	.252	.126	.657	.521
		ภายในกลุ่ม	102	19.565	.192		
		รวม	104	19.817			
7	ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	2	.322	.161	2.050	.134
		ภายในกลุ่ม	102	8.006	.078		
		รวม	104	8.328			

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อที่	สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
8	ด้านการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	2	.002	.001	.010	.990
		ภายในกลุ่ม	102	10.654	.104		
		รวม	104	10.656			
	รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.096	.048	.720	.489
		ภายในกลุ่ม	102	6.833	.067		
		รวม	104	6.930			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านนโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ และด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 มีรายละเอียดแสดงดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา อาจารย์มหาวิทยาลัย และศึกษานิเทศก์ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในด้านการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีรายละเอียดดังตารางที่ 16-24

ตารางที่ 16 แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่าย
โรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
ด้านการมีวิสัยทัศน์

ลำดับ ความสำคัญ	แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์	ความถี่ (f)
1	ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่สร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดและทบทวนวิสัยทัศน์อยู่เสมอ เพื่อให้วิสัยทัศน์มีความชัดเจนและได้รับการขับเคลื่อนจากทุกคนในองค์กร	17
2	ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือหลักในการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	15
3	ผู้บริหารควรใช้กลยุทธ์ในการสื่อสารอย่างชัดเจนเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายและความสำคัญของวิสัยทัศน์	13
4	ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งไปที่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดิจิทัลที่รอบรู้รอบด้านและพร้อมรับอนาคต	10
5	ผู้บริหารควรเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เป็นยุทธศาสตร์ที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data-Driven Strategy) เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม	7

จากตารางที่ 16 เมื่อพิจารณา แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ข้อที่มีระดับความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่สร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดและทบทวนวิสัยทัศน์อยู่เสมอ เพื่อให้วิสัยทัศน์มีความชัดเจนและได้รับการขับเคลื่อนจากทุกคนในองค์กร (f=17) รองลงมา คือ ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือหลักในการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย (f=15) และผู้บริหารควรใช้กลยุทธ์ในการสื่อสารอย่างชัดเจนเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายและความสำคัญของวิสัยทัศน์ (f=13) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่าย
โรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
ด้านนโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา

ลำดับ ความสำคัญ	แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านนโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา	ความถี่ (f)
1	ผู้บริหารควรมีทักษะในการใช้ข้อมูลดิจิทัลมาเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์อย่างลึกซึ้ง เพื่อกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	17
2	ผู้บริหารควรมีทักษะในการใช้ระบบดิจิทัล เพื่อติดตามความก้าวหน้าของกลยุทธ์และดำเนินการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว	16
3	ผู้บริหารควรมีทักษะในการจัดการและวิเคราะห์ข้อมูลที่หลากหลายและเชื่อถือได้ เพื่อสร้างกลยุทธ์ที่มั่นคงในยุคดิจิทัล	15
4	ผู้บริหารควรมีทักษะในการใช้กลไกดิจิทัล เพื่อประเมินผลและปรับปรุงกลยุทธ์ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	13
5	ผู้บริหารควรมีทักษะในการใช้ช่องทางดิจิทัล เพื่อสร้างกลยุทธ์ที่เกิดจากการมีส่วนร่วม และสามารถปรับตัวได้ตามข้อมูลป้อนกลับจากภายนอก	10

จากตารางที่ 17 เมื่อพิจารณา แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านนโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา พบว่า ข้อที่มีระดับความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารควรมีทักษะในการใช้ข้อมูลดิจิทัลมาเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์อย่างลึกซึ้ง เพื่อกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (f=17) รองลงมา คือ ผู้บริหารควรมีทักษะในการใช้ระบบดิจิทัล เพื่อติดตามความก้าวหน้าของกลยุทธ์และดำเนินการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว (f=16) และผู้บริหารควรมีทักษะในการจัดการและวิเคราะห์ข้อมูลที่หลากหลายและเชื่อถือได้ เพื่อสร้างกลยุทธ์ที่มั่นคงในยุคดิจิทัล (f=15) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่าย
โรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ลำดับ ความสำคัญ	แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	ความถี่ (f)
1	ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่สร้างสภาพแวดล้อมที่ครูสามารถใช้นวัตกรรมดิจิทัล เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างมีระบบ และวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม	17
2	ผู้บริหารควรมีทักษะในการใช้ตัวชี้วัด ในการประเมินผลบุคลากรและนำข้อมูลนั้นมาปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์โดยรวมของสถานศึกษา	16
3	ผู้บริหารควรใช้เครื่องมือดิจิทัล ในการสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้และการแบ่งปัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา	14
4	ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่สร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน และการสร้างนวัตกรรม เพื่อผลักดันผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้น	13
5	ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่สร้างการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสูงผ่านกลไกดิจิทัล เพื่อให้ทุกคนมุ่งมั่นต่อผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา	10

จากตารางที่ 18 เมื่อพิจารณา แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ข้อที่มีระดับความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่สร้างสภาพแวดล้อมที่ครูสามารถใช้นวัตกรรมดิจิทัล เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างมีระบบ และวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม (f=17) รองลงมา คือ ผู้บริหารควรมีทักษะในการใช้ตัวชี้วัด ในการประเมินผลบุคลากรและนำข้อมูลนั้นมาปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์โดยรวมของสถานศึกษา (f=16) และผู้บริหารควรใช้เครื่องมือดิจิทัล ในการสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้และการแบ่งปัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา (f=14) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่าย
โรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ

ลำดับ ความสำคัญ	แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ	ความถี่ (f)
1	ผู้บริหารควรเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการใช้เครือข่ายดิจิทัล เพื่อขยายขอบเขตการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน ของบุคลากรไปสู่ภายนอก	17
2	ผู้บริหารควรใช้ความร่วมมือกับเครือข่ายภายนอก เป็นกลไกหลักในการพัฒนาทักษะผู้เรียนยุคดิจิทัลผ่านประสบการณ์จริง	15
3	ผู้บริหารควรมีทักษะในการสร้างความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ เพื่อใช้ทรัพยากรภายนอกในการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างตรงจุดและทันต่อยุคสมัย	13
4	ผู้บริหารควรจัดอบรมการพัฒนาทักษะด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลให้กับบุคลากร และสร้างความเข้าใจถึงความสำคัญเชิงกลยุทธ์ ของการทำงานร่วมกันเพื่อเพิ่มโอกาสและความสำเร็จ	11
5	ผู้บริหารควรมีทักษะในการใช้ข้อมูล เพื่อประเมินผลจากการร่วมมือและพัฒนาความสัมพันธ์ในเครือข่าย ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างต่อเนื่อง	8
6	ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นเครื่องมือในการวัดผลและพัฒนาความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ ให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง	7

จากตารางที่ 19 เมื่อพิจารณา แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ พบว่า ข้อที่มีระดับความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารควรเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการใช้เครือข่ายดิจิทัล เพื่อขยายขอบเขตการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันของบุคลากรไปสู่ภายนอก (f=17) รองลงมา คือ ผู้บริหารควรใช้ความร่วมมือกับเครือข่ายภายนอก เป็นกลไกหลักในการพัฒนาทักษะผู้เรียนยุคดิจิทัลผ่านประสบการณ์จริง (f=15) และผู้บริหารควรมีทักษะในการสร้างความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ เพื่อใช้ทรัพยากรภายนอกในการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างตรงจุดและทันต่อยุคสมัย (f=13) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่าย
โรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
ด้านการทำงานเป็นทีม

ลำดับ ความสำคัญ	แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านการทำงานเป็นทีม	ความถี่ (f)
1	ผู้บริหารควรใช้เครื่องมือดิจิทัล เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และเปิดกว้าง สำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการทำงาน เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสูง	17
2	ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่ออำนวยความสะดวกในการ วางแผนเชิงกลยุทธ์ร่วมกัน และเกิดความโปร่งใสและวัดผลได้	15
3	ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่ใช้ช่องทางดิจิทัล เพื่อส่งเสริมการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจ และกระบวนการแก้ปัญหาร่วมกัน ภายใน ทีม	14
4	ผู้บริหารควรเป็นผู้กำหนดมาตรฐานการสื่อสาร ที่เน้นความเป็นมือ อาชีพและการใช้คำพูดที่สร้างสรรค์ ในการทำงานร่วมกันทั้งในโลก จริงและโลกดิจิทัล	8
5	ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการสร้างการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ให้กับ การทำงานเป็นทีม โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นตัวช่วยในการยกระดับ ประสิทธิภาพ	8

จากตารางที่ 20 เมื่อพิจารณา แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค
ดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ข้อที่มีระดับความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารควรใช้เครื่องมือ
ดิจิทัล เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเปิดกว้าง สำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการทำงาน
เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสูง (f=17) รองลงมา คือ ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่ออำนวยความสะดวก
ในการ วางแผนเชิงกลยุทธ์ร่วมกัน และเกิดความโปร่งใสและวัดผลได้ (f=15) และ
ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่ใช้ช่องทางดิจิทัล เพื่อส่งเสริมการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจ และ
กระบวนการแก้ปัญหาร่วมกันภายในทีม (f=14) ตามลำดับ

ตารางที่ 21 แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่าย
โรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ลำดับ ความสำคัญ	แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	ความถี่ (f)
1	ผู้บริหารควรใช้การสื่อสารที่ไว้วางใจ เป็นรากฐานในการรับฟังความต้องการด้านการพัฒนาของบุคลากร เพื่อให้เหมาะสมกับยุคดิจิทัล	15
2	ผู้บริหารควรให้คำแนะนำที่ชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทพร้อมทั้งสนับสนุนการหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน	14
3	ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการสร้างโอกาสการเรียนรู้แบบดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองและก้าวหน้าในสายอาชีพได้อย่างไม่หยุดนิ่ง	12
4	ผู้บริหารควรใช้การให้กำลังใจและรางวัล เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจและการพัฒนาตนเองของบุคลากร	12
5	ผู้บริหารควรใช้การประชุมและกิจกรรมเชิงปฏิบัติเป็นเวทีในการแสดงความคิดเห็นเพื่อต่อยอด	10

จากตารางที่ 21 เมื่อพิจารณา แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร พบว่า ข้อที่มีระดับความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารควรใช้การสื่อสารที่ไว้วางใจ เป็นรากฐานในการรับฟังความต้องการด้านการพัฒนาของบุคลากร เพื่อให้เหมาะสมกับยุคดิจิทัล (f=15) รองลงมา คือ ผู้บริหารควรให้คำแนะนำที่ชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทพร้อมทั้งสนับสนุนการหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน (f=14) และผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการสร้างโอกาสการเรียนรู้แบบดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองและก้าวหน้าในสายอาชีพได้อย่างไม่หยุดนิ่ง (f=12) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่าย
โรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์

ลำดับ ความสำคัญ	แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์	ความถี่ (f)
1	ผู้บริหารควรใช้การคิดเชิงระบบในการจัดลำดับความสำคัญ และใช้ ความคิดสร้างสรรค์ ในการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดผลลัพธ์สูงสุดตาม นโยบาย	17
2	ผู้บริหารควรเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และการบริหารจัดการ เพื่อนำมาวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอก	16
3	ผู้บริหารควรติดตามและประเมินผลเพื่อปรับปรุงลำดับความสำคัญ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดลำดับงาน	14
4	ผู้บริหารควรวิเคราะห์เป้าหมายหลักและผลลัพธ์ที่ต้องการบรรลุ ความสำเร็จ	11
5	ผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม และ ติดตามผลการนำนวัตกรรมไปใช้เพื่อนำผลมาปรับปรุงการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่อง	8

จากตารางที่ 22 เมื่อพิจารณา แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค
ดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ พบว่า ข้อที่มีระดับความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหาร
ควรใช้การคิดเชิงระบบในการจัดลำดับความสำคัญ และใช้ ความคิดสร้างสรรค์ ในการจัดสรร
ทรัพยากรให้เกิดผลลัพธ์สูงสุดตามนโยบาย (f=17) รองลงมา คือ ผู้บริหารควรเก็บรวบรวมข้อมูลทั้ง
เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเกี่ยวกับผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และการบริหารจัดการ เพื่อ
นำมาวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอก (f=16) และผู้บริหารควรติดตามและ
ประเมินผลเพื่อปรับปรุงลำดับความสำคัญและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดลำดับ
งาน (f=14) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่าย
โรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ลำดับ ความสำคัญ	แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	ความถี่ (f)
1	ผู้บริหารควรเลือกใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลที่เหมาะสมกับครู บุคลากร และเนื้อหาที่ต้องการสื่อสารและมีการสื่อสารอย่างชัดเจน และ ต่อเนื่อง	17
2	ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การใช้ เทคโนโลยีสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา	16
3	ผู้บริหารควรประเมินความเหมาะสมของเทคโนโลยีแต่ละประเภทกับ บริบทของสถานศึกษา	15
4	ผู้บริหารควรจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ดิจิทัลเพื่อแลกเปลี่ยนแนว ปฏิบัติที่ดีโดยใช้ผลการทดลองนำร่องและข้อมูลมาปรับปรุงการใช้ งาน	14
5	ผู้บริหารควรสนับสนุนการเข้าถึงเครื่องมือและแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน โดยใช้ระบบดิจิทัลเพื่อความ สะดวกและรวดเร็ว	12
6	ผู้บริหารควรทดลองนำไปใช้ในรูปแบบนำร่องสนับสนุนให้ครูและ บุคลากรเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่	10

จากตารางที่ 23 เมื่อพิจารณา แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค
ดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า ข้อที่มีระดับความถี่สูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารควรเลือกใช้
แพลตฟอร์มดิจิทัลที่เหมาะสมกับครู บุคลากร และเนื้อหาที่ต้องการสื่อสารและมีการสื่อสารอย่าง
ชัดเจน และต่อเนื่อง (f=17) รองลงมา คือ ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และ
ประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา (f=16) และผู้บริหารควรประเมิน
ความเหมาะสมของเทคโนโลยีแต่ละประเภทกับบริบทของสถานศึกษา (f=15) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานมีความแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ปีการศึกษา 2568 จำแนกเป็น ผู้บริหารจำนวน 13 คน ครูจำนวน 127 คน รวมทั้งหมด 140 คน โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ปีการศึกษา 2568 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-610) โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของครูแต่ละสถานศึกษา รวมทั้งหมด 105 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และดัชนีความต้องการจำเป็น

ขั้นตอนที่ 2 หาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยใช้การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 ท่าน เกี่ยวกับแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Contents Analysis) ที่มีประเด็นคล้ายคลึงกันอยู่ในกลุ่มเดียวกันเพื่อหาข้อสรุปในการวิจัย ทำการแจกแจงความถี่และจัดอันดับความสำคัญ เพื่อรวบรวมเป็นแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของสมรรถนะและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม

รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านนโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ และด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ตามลำดับดังนี้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสมรรถนะสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางการพัฒนาสอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดภาพรวมของความสำเร็จในอนาคตของสถานศึกษา และผู้บริหารควรเพิ่มทักษะสามารถใช้วิสัยทัศน์เป็นแนวทางในการวางแผนและตัดสินใจเชิงนโยบาย ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยและสร้างสรรค์ และผู้บริหารยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนางาน ซึ่งมีระดับสมรรถนะเท่ากัน

1.2 ด้านนโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสมรรถนะสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ที่ชัดเจน รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน และผู้บริหารสามารถปรับนโยบายและกลยุทธ์ตามสถานการณ์หรือบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุด คือ ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกก่อนกำหนดนโยบายและกลยุทธ์

1.3 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสมรรถนะสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจนและสามารถวัดผลได้ รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้ข้อมูลผลการเรียนและผลการประเมินในการวางแผนปรับปรุงการจัดการศึกษา และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมุ่งเน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมหรือแนวทางใหม่ในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนผู้บริหาร

1.4 ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสมรรถนะสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารประเมินผลและปรับปรุงการดำเนินงานด้านความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในชุมชน และผู้บริหารส่งเสริมให้สถานศึกษามีความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดกิจกรรมหรือโครงการร่วมกับภาคีเครือข่ายภายนอกอย่างต่อเนื่อง

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสมรรถนะสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสามารถเจรจาโน้มน้าวผู้อื่นให้มีความคิดเห็นคล้อยตามเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อสารอย่างเหมาะสม รองลงมา คือ ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ดี และผู้บริหารแสดงออกถึงความเคารพและยอมรับความหลากหลายทางด้านความคิดของสมาชิก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุด คือ ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์

1.6 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสมรรถนะสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารมีการเสริมแรงบวกและมีการให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เกิดความรู้ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และผู้บริหารสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเสริมสร้างทักษะในการทำงานของบุคลากร ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่ครูและบุคลากรผู้เกี่ยวข้องได้

1.7 ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสมรรถนะสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสามารถเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหาที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารวสอบ ติดตามและการวิเคราะห์ข้อมูลได้ และผู้บริหารสามารถปรับตัวและคิดนอกกรอบเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบต่างๆ ได้

1.8 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสมรรถนะสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้นำเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาตนเองและสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการใช้ข้อมูลจากเทคโนโลยีและสารสนเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุด และผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุด คือ ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ๆ และนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา

2. สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านนโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ

ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับดังนี้

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสมรรถนะสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดภาพรวมของความสำเร็จในอนาคตของสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรเข้าใจและนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง และผู้บริหารสามารถกำหนดความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตของสถานศึกษาได้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถใช้วิสัยทัศน์เป็นแนวทางในการวางแผนและตัดสินใจเชิงนโยบาย

2.2 ด้านนโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสมรรถนะสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกก่อนกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และผู้บริหารกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุด คือ ผู้บริหารกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

2.3 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสมรรถนะสูงสุด 3 อันดับแรก คือ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารมีกระบวนการ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพงาน

2.4 ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสมรรถนะสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารประเมินผลและปรับปรุงการดำเนินงานด้านความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้สถานศึกษามีความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และผู้บริหารมีทักษะในการประสานงานและเจรจาความร่วมมือกับองค์กรภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดกิจกรรมหรือโครงการร่วมกับภาคีเครือข่ายภายนอกอย่างต่อเนื่อง

2.5 ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสมรรถนะสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ดี รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถกำหนดวัตถุประสงค์และนำทีมไปสู่เป้าหมายเดียวกันได้ และผู้บริหาร

และครูวางแผนการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุด คือ ผู้บริหารใช้กิริยาวาจาที่เหมาะสมต่อผู้อื่นในทีมและแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

2.6 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสมรรถนะสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาในรูปแบบอบรม สัมมนาหรือศึกษาดูงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้างเครือข่ายการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่ครูและบุคลากรผู้เกี่ยวข้องได้ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการเสริมแรงบวก และมีการให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2.7 ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสมรรถนะสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจและวางแผน รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหาคืออยู่ในความรับผิดชอบได้ และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดใหม่ๆ และนำไปปรับใช้ในสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดที่มองในเชิงองค์รวมหรือภาพรวม

2.8 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับสมรรถนะสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารมุ่งเน้นการสร้างผลสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศ และผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ๆ และนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรดิจิทัลอย่างเป็นระบบ

3. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในภาพรวมเท่ากับ 0.371 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ด้านนโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับดังนี้

3.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ในภาพรวมเท่ากับ 0.185 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรเข้าใจและนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง มีดัชนีความ

ต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนางาน และผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยและสร้างสรรค์ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถใช้วิสัยทัศน์เป็นแนวทางในการวางแผนและตัดสินใจเชิงนโยบาย

3.2 ด้านนโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ในภาพรวมเท่ากับ 0.363

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกก่อนกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์อย่างเหมาะสม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ที่ชัดเจน

3.3 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในภาพรวมเท่ากับ 0.354 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรและสะท้อนผลเพื่อนำไปสู่การพัฒนา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมุ่งเน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

3.4 ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ในภาพรวมเท่ากับ 0.406 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีบทบาทในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับแหล่งเรียนรู้ภายนอก มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดกิจกรรมหรือโครงการร่วมกับภาคีเครือข่ายภายนอกอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารใช้ช่องทางดิจิทัลหรือโซเชียลมีเดียเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในชุมชน

3.5 ด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมเท่ากับ 0.152 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติช่วยเหลือผู้อื่น สนับสนุนผู้ร่วมปฏิบัติงาน และพึงพาวาศัยกัน มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และผู้บริหารและครูวางแผนการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถเจรจาโน้มน้าวผู้อื่นให้มีความคิดเห็นคล้อยตาม เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อสารอย่างเหมาะสม

3.6 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ในภาพรวมเท่ากับ 0.539 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่ครูและบุคลากรผู้เกี่ยวข้องได้ มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) และผู้บริหารติดตามและประเมินผลการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่าง

ต่อเนื่อง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการเสริมแรงบวก และมีการให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

3.7 ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมเท่ากับ 0.572 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดใหม่ๆ และนำไปปรับใช้ในสถานศึกษา มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบต่างๆ ได้ และผู้บริหารใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจและวางแผน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารวสอบ ติดตามและการวิเคราะห์ข้อมูลได้

3.8 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในภาพรวมเท่ากับ 0.560 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ๆ และนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการเลือกใช้เครื่องมือหรือแอปพลิเคชันที่เหมาะสมกับการบริหารงาน และผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเพื่อสื่อสารกับครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้นำเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาตนเองและสถานศึกษา

4. การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันของสมรรถนะและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 มีรายละเอียดดังนี้

4.1 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน

4.2 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน

5. แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 มีรายละเอียดดังนี้

5.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่สร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดและทบทวนวิสัยทัศน์อยู่เสมอ เพื่อให้วิสัยทัศน์มีความชัดเจนและได้รับการขับเคลื่อนจากทุกคนในองค์กร นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือหลักในการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ใช้กลยุทธ์ในการสื่อสารอย่างชัดเจนเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายและความสำคัญของวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งไปที่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมือง

ดิจิทัลที่รอบรู้รอบด้านและพร้อมรับอนาคต และควรเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เป็นยุทธศาสตร์ที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data-Driven Strategy) เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม

5.2 ด้านนโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีทักษะในการใช้ข้อมูลดิจิทัลมาเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์อย่างลึกซึ้ง เพื่อกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีทักษะในการใช้ระบบดิจิทัล เพื่อติดตามความก้าวหน้าของกลยุทธ์และดำเนินการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว มีทักษะในการจัดการและวิเคราะห์ข้อมูลที่หลากหลายและเชื่อถือได้ เพื่อสร้างกลยุทธ์ที่มั่นคงในยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรมีทักษะในการใช้กลไกดิจิทัล เพื่อประเมินผลและปรับปรุงกลยุทธ์ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรมีทักษะในการใช้ช่องทางดิจิทัล เพื่อสร้างกลยุทธ์ที่เกิดจากการมีส่วนร่วม และสามารถปรับตัวได้ตามข้อมูลป้อนกลับจากภายนอก

5.3 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่สร้างสภาพแวดล้อมที่ครูสามารถใช้นวัตกรรมดิจิทัล เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างมีระบบ และวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม ควรมีทักษะในการใช้ตัวชี้วัด ในการประเมินผลบุคลากรและนำข้อมูลนั้นมาปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์โดยรวมของสถานศึกษา ควรใช้เครื่องมือดิจิทัล ในการสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้และการแบ่งปัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่สร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกัน และการสร้างนวัตกรรม เพื่อผลักดันผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้น ควรเป็นผู้นำที่สร้างการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสูงผ่านกลไกดิจิทัล เพื่อให้ทุกคนมุ่งมั่นต่อผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา

5.4 ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ผู้บริหารควรเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการใช้เครือข่ายดิจิทัล เพื่อขยายขอบเขตการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน ของบุคลากรไปสู่ภายนอก ควรใช้ความร่วมมือกับเครือข่ายภายนอก เป็นกลไกหลักในการพัฒนาทักษะผู้เรียนยุคดิจิทัลผ่านประสบการณ์จริง ควรมีทักษะในการสร้างความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ เพื่อใช้ทรัพยากรภายนอกในการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างตรงจุดและทันต่อยุคสมัย ผู้บริหารควรจัดอบรมการพัฒนาทักษะด้านการสร้างเครือข่ายดิจิทัลให้กับบุคลากร และสร้างความเข้าใจถึงความสำคัญเชิงกลยุทธ์ ของการทำงานร่วมกันเพื่อเพิ่มโอกาสและความสำเร็จ ควรมีทักษะในการใช้ข้อมูล เพื่อประเมินผลจากการร่วมมือ และพัฒนาความสัมพันธ์ในเครือข่ายให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นเครื่องมือในการวัดผลและพัฒนาความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ ให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

5.5 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรใช้เครื่องมือดิจิทัล เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเปิดกว้าง สำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการทำงานเป็นทีมที่

มีประสิทธิภาพสูง ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่ออำนวยความสะดวกในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ร่วมกัน และเกิดความโปร่งใสและวัดผลได้ ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่ใช้ช่องทางดิจิทัล เพื่อส่งเสริมการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจ และกระบวนการแก้ปัญหาาร่วมกันภายในทีม ควรเป็นผู้กำหนด มาตรฐานการสื่อสาร ที่เน้นความเป็นมืออาชีพและการใช้คำพูดที่สร้างสรรค์ ในการทำงานร่วมกันทั้ง ในโลกจริงและโลกดิจิทัล ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการสร้างการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องให้กับการทำงาน เป็นทีม โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นตัวช่วยในการยกระดับประสิทธิภาพ

5.6 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้บริหารควรใช้การสื่อสารที่ไว้วางใจ เป็นรากฐานในการรับฟังความต้องการด้านการพัฒนาของบุคลากร เพื่อให้เหมาะสมกับยุคดิจิทัล ควรให้ คำแนะนำที่ชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทพร้อมทั้งสนับสนุนการหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการสร้างโอกาสการเรียนรู้แบบดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเอง และก้าวหน้าในสายอาชีพได้อย่างไม่หยุดนิ่ง ควรใช้การให้กำลังใจและรางวัล เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจและ การพัฒนาตนเองของบุคลากร ผู้บริหารควรใช้การประชุมและกิจกรรมเชิงปฏิบัติเป็นเวทีในการแสดง ความคิดเห็นเพื่อต่อยอด

5.7 ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรใช้การคิดเชิงระบบในการ จัดลำดับความสำคัญ และใช้ความคิดสร้างสรรค์ ในการจัดสรรทรัพยากรให้เกิดผลลัพธ์สูงสุดตาม นโยบาย ผู้บริหารควรเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเกี่ยวกับผู้เรียน ครู บุคลากร ทางการศึกษา และการบริหารจัดการ เพื่อนำมาวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษาทั้งภายในและ ภายนอก ควรติดตามและประเมินผลเพื่อปรับปรุงลำดับความสำคัญและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ บุคลากรในการกำหนดลำดับงาน ควรวิเคราะห์เป้าหมายหลักและผลลัพธ์ที่ต้องการบรรลุความสำเร็จ ผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม และติดตามผลการนำนวัตกรรมไปใช้เพื่อ นำผลมาปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

5.8 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารควรเลือกใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลที่ เหมาะสมกับครู บุคลากร และเนื้อหาที่ต้องการสื่อสารและมีการสื่อสารอย่างชัดเจน และต่อเนื่อง ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีสำหรับครูและบุคลากร ทางการศึกษา ผู้บริหารควรประเมินความเหมาะสมของเทคโนโลยีแต่ละประเภทกับบริบทของ สถานศึกษา ผู้บริหารควรจัดตั้งชุมชนแห่งการเรียนรู้ดิจิทัลเพื่อแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีโดยใช้ผลการ ทดลองนำร่องและข้อมูลมาปรับปรุงการใช้งาน ผู้บริหารควรสนับสนุนการเข้าถึงเครื่องมือและแหล่ง เรียนรู้ออนไลน์ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน โดยใช้ระบบดิจิทัลเพื่อความสะดวกและ รวดเร็ว ผู้บริหารควรทดลองนำไปใช้ในรูปแบบนำร่องสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเรียนรู้และปรับตัว เข้ากับเทคโนโลยีใหม่

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 อภิปรายผลได้ ดังนี้ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

1. การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

1.1 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับสมรรถนะสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านนโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ด้านการคิดเชิงระบบ และคิดสร้างสรรค์ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษา มีทักษะความรู้ความสามารถแสดงออกถึงการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบจนกระทั่งนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรกฤษณ์ พะโยม (2565) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับสมรรถนะสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านที่มีระดับสมรรถนะสูงสุด คือ ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านนโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร

สถานศึกษาเป็นผู้ที่มีทักษะในการบริหารงาน มีความรู้ ความสามารถ เทคนิคที่หลากหลายของ หลักการในการบริหารงานและเป็นผู้มีองค์กร แสดงออกถึงการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบจน นำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล จึงส่งผลให้สมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับ มากที่สุด ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของเอกชัย มดแสง (2562) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ สอดคล้องแนวคิดของธวัชชัย แสนดวง (2565, หน้า 5) ได้กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจาก ความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือคุณลักษณะที่แสดงออกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อให้การขับเคลื่อนขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือบุคลิกลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของแต่ละบุคคลสามารถวัดหรือสังเกตได้จากพฤติกรรมการทำงานที่แสดง ออกมาให้เห็นและหมายความรวมถึงระดับของความสามารถในการปรับใช้กระบวนการทัศน์ เพื่อการ ปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรใน สถานศึกษา สิ่งที่ค้นพบในการศึกษาครั้งนี้มีสิ่งที่ท้าทายเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะที่แตกต่างของ บุคคล และความแตกต่างทางวัฒนธรรมการทำงานของแต่ละท้องถิ่นและประเทศอย่างไรก็ตาม หากมี การจัดการที่เหมาะสม สมรรถนะก็สามารถสร้างเสริมงาน และมีการพัฒนาจนสามารถบรรลุได้ทั้ง ความต้องการขององค์กรและบุคคล

2. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม พบว่า ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น เท่ากับ $(PNI_{\text{modified}}=0.371)$ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าสามารถเรียงลำดับความสำคัญของความ ต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้

2.1 ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุด $(PNI_{\text{modified}}=0.572)$ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารนั้นสามารถกำหนดภาพรวมในอนาคตของ สถานศึกษาได้ เห็นถึงความเชื่อมโยงและความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ พร้อมทั้งเข้าใจถึง กระบวนการและพลวัตของความสัมพันธ์เหล่านั้น อีกทั้งยังสามารถจัดลำดับความสำคัญของ องค์ประกอบต่างๆ ได้ จนสามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่สุด ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของสมใจ อุณสรารุณ (2562, หน้า 40) ได้กล่าวว่า การคิดเชิงระบบและคิด สร้างสรรค์ คือ การที่บุคลากรในองค์กรมีแนวทางในการคิดและเข้าใจปรากฏการณ์ต่างๆ โดยการ

ประมวลผลอย่างมีระบบ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของเหตุและผลที่ต่อเนื่องกัน อันนำไปสู่การปรับเปลี่ยนระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของบุญเลี้ยง ทุมทอง (2563, หน้า 24) ได้กล่าวว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษามองปัญหาในภาพรวม และความเชื่อมโยงกันขององค์ประกอบต่างๆ นั้น โดยมีเป้าหมายในการวิเคราะห์เพื่อสืบค้นและสร้างแบบแผน (Pattern) ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงปัญหาหรือภารกิจให้บรรลุผลได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีดัชนีความต้องการจำเป็นรองลงมา

($PNI_{\text{modified}}=0.560$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความสำคัญ แต่ผู้บริหารอาจยังคงสามารถขับเคลื่อนหรือบริหารจัดการงานส่วนใหญ่ได้ในระดับหนึ่งโดยไม่จำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านนี้ในระดับสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของภัทรา จรรยาธรรม (2564, หน้า 15) ได้กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาตามภาระหน้าที่ มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของสถานศึกษา ทั้งนี้อยู่ในช่วงเวลาและเทคโนโลยีมีการพัฒนาและวิวัฒนาการอย่างต่อเนื่อง อันตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์และเอื้อต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน สอดคล้องกับแนวคิดของภคพร เลิกนอก (2563, หน้า 165) ได้กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล คือ การนำสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมต่างๆ มาใช้ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาอำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการ เพื่อให้สามารถสร้างประโยชน์สูงสุดและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร มีดัชนีความต้องการจำเป็น

($PNI_{\text{modified}}=0.539$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารตระหนักดีว่าการจะบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ต้องอาศัยการลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญที่สุดขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกิตติ ยศยิ่งยศ (2562, หน้า 17) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร คือ การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อบูรณาการของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสนับสนุนการช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.4 ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ มีดัชนีความต้องการ

จำเป็น ($PNI_{\text{modified}}=0.406$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บริบทปัจจุบันของการศึกษาไทย มุ่งเน้นการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนมากขึ้น ทำให้ความสามารถในการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย ทั้งภายในและภายนอก เป็นปัจจัยสำคัญในการระดมทรัพยากรและการสนับสนุนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย (2563, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารที่ดีต้องมีความสามารถในการเชื่อมโยงเครือข่ายกับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อสามารถทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก โดยเฉพาะท้องถิ่นและชุมชนในการพัฒนาสถานศึกษา

2.5 ด้านนโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา มีดัชนีความต้องการ

จำเป็น ($PNI_{\text{modified}}=0.363$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้บริหารรู้สึกว่าการนโยบายและกลยุทธ์ที่มีอยู่เดิมอาจไม่สามารถตอบสนองต่อบริบทใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความต้องการที่จะพัฒนาสมรรถนะนี้ เพื่อให้สามารถกำหนดนโยบายเชิงคุณภาพที่ทันสมัยและเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวัลลา โพธิโต (2565, หน้า 15) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารต้องมีทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) และการตัดสินใจเชิงนโยบายที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษา

2.6 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{\text{modified}}=0.354$)

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารอาจจะยังไม่มีความเชี่ยวชาญเพียงพอ ในการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อให้การทำงานนั้นสอดคล้องและนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุนิสา เกตุแก้ว (2564, หน้า 132) ได้กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การบริหารจัดการที่ยึดมั่นในพื้นฐานและมุ่งเน้นการบรรลุผลสัมฤทธิ์ หรือผลงานที่เห็นได้ชัด ปัจจัยขับเคลื่อนให้องค์กรและบุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับแนวคิดของภัทธา สุขเจริญ (2564, หน้า 59) ได้กล่าวว่า วิธีที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์หรือผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก เป็นแนวคิดพื้นฐานที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมี เพื่อผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ โดยการใช้ตัวชี้วัดที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมในการวัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.7 ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{\text{modified}}=0.185$)

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะพื้นฐานในการกำหนดวิสัยทัศน์อยู่ในระดับที่ค่อนข้างดีและเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิเชียร อินทะสี (2565, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยและยืดหยุ่น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และสามารถกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยม และความเชื่อขององค์กรเข้าด้วยกัน จากนั้นมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการ สอดคล้องกับแนวคิดของประเวศ วะสี (2566, หน้า 111) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การสร้างภาพอนาคต หรือการมองอนาคตเป็นการกำหนดเป้าหมายที่จะนำไปสู่อนาคต โดยใช้ระบบการวางแผนเป็นเครื่องมือช่วยสร้างทิศทางที่ชัดเจนและเป็นแรงขับเคลื่อนในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน โดยสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์นั้นไปสู่การปฏิบัติจริง การมีส่วนร่วมของบุคลากร และการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน

2.8 ด้านการทำงานเป็นทีม มีดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{\text{modified}}=0.152$)

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง หรือมีความรู้ความสามารถพื้นฐานในด้านนี้ที่เพียงพอต่อการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ

แนวคิดของวีระ ธีระภักทรานนท์ (2562, หน้า 8) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเกิดจากการรวมตัวของบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพเฉพาะตัว โดยนำจุดแข็งและความถนัดที่แตกต่างกันของแต่ละคนมาประสานกัน เพื่อให้การทำงานร่วมกันเกิดประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ มยุรี ศรีวิสัย (2563, หน้า 106) ได้กล่าวว่า การทำงานร่วมกันของหลายบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อร่วมกันคิดและสร้างสรรค์ผลงานให้มีคุณภาพสูงสุดตามแนวทางที่องค์กรกำหนด อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. การเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันของสมรรถนะและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

3.1 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

3.1.1 สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านนโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ และด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นด้านการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ประสบการณ์การทำงานด้านการทำงานเป็นทีม มากกว่า 10 ปี กับน้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 10 ปี กับ 5-10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาและที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากจะสามารถรู้และเข้าใจในกระบวนการบริหารการจัดการสถานศึกษาและการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ได้มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย เนื่องจากได้รับประสบการณ์ จากการพบเจอสถานการณ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ทำมาหลายปี การสะสมประสบการณ์ การฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองที่สะสมมานาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนัท อัครมงคล และโสภา อำนวยรัตน์ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย

เขต 2 จำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่าง สมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกช่วงอายุ และ ประสบการณ์ทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติภูมิ เรืองเสน และสุภาวดี ลาภเจริญ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมและรายด้านในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการรับรู้ของครูต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล พบว่า (1) ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 (2) ครูที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีการรับรู้โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 2 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

3.1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานมากหรือน้อยแตกต่างกัน แต่ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการบริหารอาจไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการรับรู้สมรรถนะขึ้นอยู่กับกรอบมาตรฐานวิชาชีพ กระบวนการพัฒนาวิชาชีพ และองค์ความรู้ที่ใช้ร่วมกัน อีกทั้งผู้บริหารทุกคนล้วนผ่านเกณฑ์การคัดเลือกหรือการแต่งตั้งที่มีมาตรฐานเดียวกัน จึงมีแนวโน้มที่จะรับรู้สมรรถนะใกล้เคียงกัน ไม่ว่าจะเป็นประสบการณ์การทำงานต่างกันก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฮาน (Han, 2020) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะในการเปลี่ยนแปลงองค์การที่ให้ความสำคัญแก่ เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและครูมีความต้องการพัฒนาความรู้และทักษะด้านนี้ ค่อนข้างมากและวิธีการที่ผู้บริหารใช้ เพื่อนำความเปลี่ยนแปลงด้านนี้สู่องค์กร ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ 2) การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต 3) การให้การสนับสนุนปัจจัยจูงใจ เช่น พยายามสนับสนุนหรือให้ ความสำคัญต่อผู้ที่ทุ่มเทเพื่อการพัฒนา และ 4) การจัดสรรทรัพยากรที่เกี่ยวข้องอย่างพอเพียง จากการศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องพบว่า สมรรถนะมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะนำมาซึ่งการพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา ใช้ในกระบวนการบริหารงานซึ่งทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารในสถานศึกษาต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่อย่างมุ่งมั่นและพัฒนาสมรรถนะในตนเองเพื่อให้สามารถบริหารงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล การหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI modified) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางไว้ ดังนี้ ผู้บริหารควรใช้ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพวิเคราะห์บริบทสถานศึกษา กำหนดเป้าหมายอย่างเป็นระบบ จัดลำดับความสำคัญและบริหารทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์ พร้อมติดตามประเมินผลและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนกานต์ เกตุย้อย และวัชระ จตุพร (2568) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของสถานศึกษาที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะพิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารควรวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกอย่างเป็นระบบ ใช้ข้อมูลดิจิทัลและเทคโนโลยี ในการมองภาพรวมของโรงเรียน พัฒนาทักษะการบูรณาการนโยบาย การบริหารบุคลากร และการจัดการทรัพยากร เพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างส่วนงาน

4.2 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางไว้ ดังนี้ ผู้บริหารควรคัดเลือกเทคโนโลยีดิจิทัลให้เหมาะกับบริบทสถานศึกษา สนับสนุนการเข้าถึงและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริมการทดลองใช้แบบนอกรอบ และใช้ข้อมูลดิจิทัลติดตามประเมินผลเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญพร สะสมผลสวัสดิ์ (2566) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ โยธธร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรจัดอบรมอย่างต่อเนื่อง เน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อบริหารจัดการ และการเรียนรู้ การสร้างวิสัยทัศน์ดิจิทัล เพื่อนำพาองค์กรสู่อนาคต และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงาน

4.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางไว้ ดังนี้ ผู้บริหารควรสื่อสารอย่างสร้างความไว้วางใจ รับฟังความต้องการพัฒนาบุคลากร สนับสนุนการเรียนรู้ดิจิทัล การแก้ปัญหาร่วมกัน และเสริมแรงจูงใจ เพื่อพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศศิภา จันทรักษ์ (2567, หน้า 110) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จต้องเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะและความชำนาญในการทำงาน รวมถึงการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

4.4 ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางไว้ ดังนี้ ผู้บริหารควรสร้างความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ผ่านเครือข่ายดิจิทัล เพื่อใช้ทรัพยากรภายนอกพัฒนาผู้เรียนยุคดิจิทัล พร้อมใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการติดตาม ประเมินผล และพัฒนา

ความร่วมมืออย่างต่อเนื่องให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุจิตรา ยางนอก (2562, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จต้องสามารถสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้การสื่อสารที่ชัดเจนและมีกลยุทธ์ในการประสานงาน เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน

4.5 ด้านนโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางไว้ ดังนี้ ผู้บริหารควรใช้ทักษะการจัดการและวิเคราะห์ข้อมูลดิจิทัลในการกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อการบริหารที่มุ่งผลลัพธ์และมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศิริพร พชรโสภายัย (2563, หน้า 21) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรพัฒนากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนคุณภาพ ต้องมุ่งเน้นที่การพัฒนาหลักสูตร การใช้เทคโนโลยี และการพัฒนาทักษะของผู้เรียน โดยใช้กระบวนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การสร้างและตรวจสอบกลยุทธ์ และการประเมินผล เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน

4.6 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางไว้ ดังนี้ ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลที่ส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรม ใช้เทคโนโลยียกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ วัดผลได้ชัดเจน และนำข้อมูลมาปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจตุรพล แสงศิลาและพชรวิทย์ จันทรศิริ (2564) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ผู้สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในยุคดิจิทัล ควรนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เข้ากับการสอนในสถานการณ์ปัจจุบัน

4.7 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางไว้ ดังนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำหนดและทบทวนวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง สื่อสารเป้าหมายให้ชัดเจน โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นพลเมืองดิจิทัล พร้อมใช้เทคโนโลยีดิจิทัลยกระดับประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบุญทัน ดอกไธสง (2564, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารควรมีความสามารถหรือคุณลักษณะพิเศษของบุคคลในการคิดวางแผน โดยสามารถคาดคะเนหรือหยั่งรู้เหตุการณ์ในอนาคต ในลักษณะที่เชื่อมโยงและสัมพันธ์กับตัวแปรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกัน

4.8 ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางไว้ ดังนี้ ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกหลักในการพัฒนาทีม สร้างการสื่อสารที่เปิดกว้าง เป็นมืออาชีพ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกัน แก้ปัญหาร่วมกัน และยกระดับประสิทธิภาพทีมสู่เป้าหมายร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติภูมิ เรืองแสนและสุภาวดี ลาภเจริญ (2566) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างทีมงานที่มีความรับผิดชอบ เป็นผู้นำที่สามารถทำงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรสามารถสร้างสรรค์ และปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 แสดงให้เห็นว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ยังมีปัญหาในหลายๆ ด้าน เพื่อให้แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาเชิงนโยบาย (Policy)

1.1 สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนำผลการวิจัยไปใช้กำหนดนโยบาย ส่งเสริมการจัดโครงการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยมุ่งเน้นทักษะด้านเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรดำเนินการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นรูปธรรม เช่น จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ผู้บริหารรู้และเข้าใจสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านให้ครบถ้วน เพื่อนำสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา

1.3 กลุ่มเครือข่ายโรงเรียน นำผลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ไปเป็นแนวทางพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาองค์กร (Organization)

2.1 สถานศึกษาควรกำหนดแพลตฟอร์มดิจิทัลร่วมกันเป็นทีม โดยใช้ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการสื่อสารและการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ที่เน้นความเปิดกว้าง การเคารพความเห็นต่าง และสร้างบรรทัดฐานเชิงบวกในการให้ข้อเสนอแนะแก่กัน

2.2 สถานศึกษาควรสร้างกลไกการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก เพื่อจัดตั้งทีมและจัดหาเครื่องมือที่ใช้ผลการวิจัยในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลรอบด้านของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจและคิดสร้างสรรค์แนวทางการจัดสรรทรัพยากร อย่างเหมาะสมตามลำดับความสำคัญของงาน

2.3 สถานศึกษาควรทบทวนและสื่อสารวิสัยทัศน์ที่ขับเคลื่อนด้วยการมีส่วนร่วม ใช้ผลการวิจัยเป็นฐานในการทบทวนวิสัยทัศน์ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พร้อมทั้งจัดทำแผนการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากร

2.4 สถานศึกษาควรออกแบบการพัฒนาบุคลากรเฉพาะบุคคล โดยใช้ผลการวิจัยด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรมาออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมแบบดิจิทัล และโปรแกรม Coaching ที่เน้นทักษะแห่งอนาคต พร้อมยกย่องชมเชย

2.5 สถานศึกษาควรบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลสู่ทุกกระบวนการ จัดทำนโยบายที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในทุกมิติของการบริหารและการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

2.6 สถานศึกษาควรพัฒนากลยุทธ์ที่สามารถปรับตัวได้ โดยใช้ผลการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการกำหนดกลยุทธ์ที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลที่น่าเชื่อถือ และสร้างระบบการประเมินผลแบบวงจรปิด เพื่อให้กลยุทธ์ปรับเปลี่ยนได้ทันต่อสถานการณ์

2.7 สถานศึกษาควรสร้างวัฒนธรรมความรับผิดชอบร่วมและวัดผลเป็นรูปธรรม โดยใช้ผลการวิจัยมากำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน และสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนนวัตกรรมการสอน เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

2.8 สถานศึกษาควรจัดตั้งศูนย์กลางความร่วมมือดิจิทัล พัฒนาแพลตฟอร์มหรือกลไกดิจิทัลเพื่อเชื่อมโยงผู้เรียน บุคลากรเข้ากับภาคีเครือข่ายภายนอก (ชุมชน องค์กร) อย่างเป็นระบบ และติดตามผลความร่วมมือเพื่อการขยายผลและสร้างประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา

3. ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาบุคลากร (Personal)

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาทีมและการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดโครงการอบรมการคิดเชิงระบบและเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอนวัตกรรมใหม่ๆ ในสถานศึกษา

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดกิจกรรมพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วมกันและสนับสนุนการเรียนนวัตกรรมและแนวโน้มเทคโนโลยีใหม่ๆ

3.4 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีระหว่างบุคลากร เพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

3.5 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดโครงการอบรมเพื่อเสริมทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศ และเครื่องมือดิจิทัลในการบริหารจัดการสถานศึกษา

3.6 ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาทักษะการวางนโยบายและการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ รวมถึงการจัดทำแผนกลยุทธ์แบบมีส่วนร่วม

3.7 ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู ควรพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนและสนับสนุนเป้าหมายการบริหารของสถานศึกษา

3.8 ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษา ควรสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมประสิทธิภาพการบริหารงานและพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กรอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในด้านอื่นๆ ที่มีระดับความต้องการจำเป็นมาก เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง
2. ควรศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาในสังกัดอื่นๆ
3. ควรทำวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
4. ควรทำวิจัยการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงองค์กรในยุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
5. ควรมีการวิจัยติดตามผลการนำสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 อย่างต่อเนื่อง เพื่อติดตามผลการนำเอาความรู้ไปใช้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

บรรณานุกรม

- กขพรพรรณ สุทธิศิริพงษ์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กรรณิกา ไวโสภา. (2567, กันยายน-ตุลาคม). ภาวะผู้นำแบบปรับเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการเรียนรู้ กระทรวงศึกษาธิการ จังหวัดเลย. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 7(5), 702-721.
- กรรณิการ์ ทองใบ. (2562). บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กรรณิณี แผนพรหม. (2564). การพัฒนาเครื่องมือวัด โมเดลเชิงสาเหตุ และแนวทางการเตรียมความพร้อมครูสะเต็ม : การวิเคราะห์โมเดลพระดัดจำแนกข้ามกลุ่ม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษฎา ใจแก้วทิ และคณะ. (2565, กันยายน-ธันวาคม). การพัฒนากรอบแนวคิดการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อการจัดการเรียนรู้ในยุคการศึกษาดิจิทัล. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 16(3), 2-33.
- กิตติภูมิ เรืองเสน และสุภาวดี ลาภเจริญ. (2565, มีนาคม-เมษายน). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วารสารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 6(2), 60-71.
- กิริติ ยศยิ่งยง. (2562). องค์การแห่งนวัตกรรม แนวคิด และกระบวนการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เก๋ ทองสะอาด และคณะ. (2567). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการส่งเสริมความสามารถในการจัดการเรียนรู้ยุคดิจิทัลของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 1. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- เกื้อจกนก เอื้อวงศ์. (2564). การนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา : สมรรถนะและแนวทางการพัฒนา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย. (2563). อิทธิพลของพฤติกรรมผู้นำวัฒนธรรมการทำงานในองค์การและกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ. ดุษฎีนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เกษศิริ กมล. (2562). การวิเคราะห์การบริหารโรงเรียนเอกชนที่มีความเป็นเลิศในประเทศไทย ตามเกณฑ์มาตรฐานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ มัลคอล์ม บอลดริจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไกรสร เลี่ยมทอง. (2562). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการ. (2564). คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการโดยผู้บริหารสถานศึกษา. ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศ5 0206.3/1.10 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564. สำนักงาน ก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ.
- เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1, สำนักงาน. (2568). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2566-2570. [Online]. Available : https://www.sukhothai1.go.th/web/index.php?module=sub_menu_view&id=386. [2568, มิถุนายน 7].
- คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. (2562). รายงานเฉพาะเรื่องที่ 8 การปฏิรูปครูและอาจารย์. [Online]. Available: <http://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1742-file.pdf>. [2568, มิถุนายน 7].
- จตุรพล แสนศิลา และพชรวิทย์ จันทร์ศิริ. (2564, เมษายน-มิถุนายน). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์, 8(2), 130-138.

- จักรกฤษณ์ พะโยม. (2565). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- จันทร์ อิมโนบุญ. (2565). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรและครูผู้สอน สังกัดสำนักเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- จิราภรณ์ ไตรวิชานุรักษ์. (2564, มกราคม-เมษายน). การประเมินความต้องการจำเป็นในการ
พัฒนาการเรียนรู้โดยใช้โครงการเป็นฐานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี, 10(1), 70-83.
- จিন্নันท์ วงษ์มาก. (2567, ตุลาคม-ธันวาคม). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.
วารสารวิจัยนวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยี, 2(2), 10-20.
- เจษฎา นกน้อย. (2564). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉัตรรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี. (2564, มกราคม-มีนาคม). การประเมินผลการเพิ่มขีดสมรรถนะองค์การ
ผ่านระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาเทศบาลเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ.
วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 7(1), 20-30.
- ชญาณิศ อินทวงค์ และคณะ. (2565). กลยุทธ์การบริหารสู่องค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดอุดรธานี. อุดรธานี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ชนกานต์ เกตุย้อย และวัชระ จตุพร. (2568, พฤษภาคม-สิงหาคม). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ
ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของสถานศึกษาที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะพิเศษสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. วารสารเสถียรวิทย์ปริทัศน์, 5(2), 799-
812.
- ชวลิต เกิดทิพย์. (2562, พฤษภาคม-สิงหาคม). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การและความสุข
ในสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัด
ปัตตานี. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 30(2),
177-185.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2562). **การบริหารการศึกษาและทรัพยากรทางการศึกษา.**

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สถาบันเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ.

ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563, ตุลาคม-ธันวาคม). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา.

วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 17(79), 11-20.

ฐิตินา อัสวพรหมธาดา. (2562, พฤษภาคม-สิงหาคม). การศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ของนักศึกษา

สหกิจศึกษาจากสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรม. **วารสารวิชาการเทคโนโลยี**

อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 5(2), 97-107.

ณัฐกฤตา กันทาใจ. (2565). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน**

ขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

ณัฐจิรา ลาสงยาง. (2564, พฤษภาคม-สิงหาคม). ความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษา

ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเลย เขต 2. **Journal of Buddhist Education and Research : JBER,**
7(2), 77-88.

ณัฐธีรา มีจันทร์. (2563). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา**

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ณัฐนียา ห้องกระจก. (2562). **แนวทางการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจร**

คุณภาพ PDCA ของสถานศึกษาในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด

พระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ณัฐพล วัฒนาชัยมงคล. (2565). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 โรงเรียน**

ในศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษา ตำบลม่อนปิ่น อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่เขต พื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

ธนัท อัสวมงคล และโสภา อำนวยรัตน์. (2564, มีนาคม-เมษายน). สมรรถนะของผู้บริหารในการ

บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย

เขต 2. **วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 8(2), 72-87.**

ธวัชชัย แสงดวง. (2565). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาใน
ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี.
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพ
พรรณี.

ธัพนธ์ ไสยาสน์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกัน
คุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏนครราชสีมา.

ธัญญภัทร์ วีรลักษณ์ภรณ์. (2567, กันยายน-ตุลาคม). การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.
วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 7(5), 1214-1223.

ธัญญาภรณ์ นาจำปา. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับ
โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
พื้นฐาน. ปริญญาบัณฑิตปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธัญพร สะสมผลสวัสดิ์. (2566, มกราคม-มิถุนายน). สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร.
วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 15(1), 198-211.

ธัญยาภรณ์ สังข์เมือง. (2565). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อ
ยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก
เขต 1. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ธีระ รุญเจริญ. (2563). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.
กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

นภัทร เจริญสาย. (2562). การพัฒนาแนวทางการส่งเสริมความคิดเชิงระบบในสถานศึกษาขั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

นภารัตน์ โพธิ์สัตย์. (2563). การบริหารสถานศึกษากับความสุขของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นภารัตน์ หอเจริญ. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นิติ ญาณะ. (2566, พฤษภาคม-สิงหาคม). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดเชียงใหม่. วารสารปัญญา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา, 30(2), 33-41.

นิธิ เรืองสุขอุดม. (2563). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เนตรนภา สิงขรณ์. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคความปกติใหม่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เนาวเรศ น้อยพานิช. (2562, พฤษภาคม-สิงหาคม). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูศูนย์การเรียนรู้ชุมชน. วารสารสังคมศาสตร์วิชาการ จังหวัดเขตภาคตะวันออก, 12(2), 229-238.

บุญเลี้ยง ทุมทอง. (2563). แนวทางพัฒนาการสอนกระบวนการคิด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ประหยัด พิมพา. (2561). การบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งหนึ่ง.

ปาริฉัตร ช่อขิต. (2562). สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุญญา เป่งยาวงษ์. (2565). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

พลลภ พิริยะสุรวงศ์. (2563, เมษายน-มิถุนายน). บทบาทของเทคโนโลยีสารสนเทศกับการปฏิรูปการศึกษา. วารสารพัฒนาเทคนิคศึกษา, 13(4), 39-41.

พิชามญช์ ลาวชัย. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- พิเชฐ โสภะ. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลกับการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 13 การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.**
- พิตรพิบูล มนทาน้อย. (2566). **ความต้องการจำเป็นและแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.**
- พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา. (2565). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนเครือข่าย บริการสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม. สมุทรสงคราม: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สมุทรสงคราม.**
- พิมพ์พรณ เพชรสมบัติ. (2564, มกราคม-เมษายน). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. **วารสาร มจร. การพัฒนาสังคม, 2(1), 20-29.**
- ภคพร เลิกนอก และ เอกราช โสมิตพิมานเวช. (2564, ตุลาคม-ธันวาคม). บทบาทผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาจุฬาขอนแก่น, 8(4), 1-13.**
- ภคพร เลิกนอก. (2563, เมษายน-มิถุนายน). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. **วารสาร บัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น, 7(2), 150-166.**
- ภัทรา จรรย์ธรรม. (2564). **การบริหารสถานศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎี บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- ภูมิพัฒน์ รักพรหมมงคล. (2563). **หลักการทฤษฎีและปฏิบัติทางการบริหาร. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.**
- มนัสพงษ์ เก่งฉลาด และสมศักดิ์ เอี่ยมคงสี. (2565, มกราคม-มิถุนายน). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ ผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. **วารสารบริหารการศึกษา มศว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 20(38), 74-84.**
- เมธพร ชีวชาภรณ์. (2563). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.**

ยงยุทธ สงพะโยม. (2564). กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษายุคปกติใหม่. นครปฐม: ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ยุพา พรหมแย้ม. (2562). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอบางบัวทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

รชต กฤตธรรมวรรณ. (2564, พฤษภาคม-สิงหาคม). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษาวิถีใหม่. วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี, 5(2), 779-788.

ราชกิจจานุเบกษา. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (6 เมษายน 2560). เล่ม 134 ตอนที่ 40ก. น. 1-90.

ฤชดา เทพยากุล. (2564, มกราคม-เมษายน). องค์ประกอบสมรรถนะทางวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 33(1), 197-211.

เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2562). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

วรัญญา เทียนสัมฤทธิ์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

วัลลภา โพธิ์โต. (2565). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศในยุคดิจิทัลโรงเรียนอุบลรัตน์ราชกัญญาราชวิทยาลัย นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

วาสนา แสงงาม. (2562). สมรรถนะการสอนที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสอนของครูคณิตศาสตร์ ช่วงชั้นที่ 3-4. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิชิต แสงสว่าง. (2563). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.

- วิทยา คีรีกุลไพศาล. (2564, กุมภาพันธ์). ความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์
เขต 2. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(2), 299-310.
- วิภา แดงไทย. (2562). การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิไลวรรณ ศรีมันตะศิริภัทร. (2565). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการ
ทำงานเป็นทีมทีมใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วีรวิทย์ อารีสวัสดิ์. (2562, เมษายน). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาเอกชน
ระดับประถมศึกษาของจังหวัดเชียงใหม่ในความปกติใหม่. *Journal of Roi Kaensarn
Academi*, 7(4), 145-159.
- วีระกานต์ ศรีสมัย. (2563). สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2562). คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมดา
เพรส.
- ศิลป์ชัย สีมาวงศ์อนันต์. (2563, ธันวาคม). ผลการพัฒนาตามหลักพุทธจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้าง
สมรรถนะของบุคลากรสายวิศวกรรมในยุคไทยแลนด์ 4.0. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 15(7), 115-130.
- สงบ อินทรมณี. (2562, มกราคม-มิถุนายน). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสาร
มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 16(1), 353-360.
- ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, สำนักงาน. (2562). *หลักสูตรการพัฒนา
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ
สถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน กศน.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
พิมพ์.
- สนธยา พลศรี. (2563). *การพัฒนาความสามารถของบุคคลและกลุ่ม.* กรุงเทพฯ: โอเดียน สโตร์.

สมจิต การ์ดเสนา. (2563). การพัฒนาความสามารถในการเขียนภาษาไทยและการคิดเชิงระบบ ด้วยรูปแบบการสอนเพื่อช่วยการจำ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

สมใจ อุณสรารณ. (2562). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และความคิดเชิงระบบกับการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สิริภากร อ่องสิทธิเวช. (2563). กรอบแนวคิดในการประเมินความรู้ของวิศวกรที่ปรึกษาเกี่ยวกับประเด็นความขัดแย้งของการบริหารสัญญา. วันที่ 23-25 มิถุนายน พ.ศ. 2564 (หน้า 12-19). The 26th National Convention on Civil Engineering สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.

สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุกัญญา รอดระกำ. (2562). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0. วันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2561 (หน้า 20-28). เอกสารประกอบการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2018 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สุจิตรา ยางนอก. (2562, มกราคม-มิถุนายน). รูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรร่วม เพื่อการพึ่งตนเองของบ้านน้อยบุตาวงษ์ ตำบลหนองคู อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์. วารสารพัฒนศาสตร์ วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์ มร. 6(1), 177-226.

สุนันทา เลาหนันท์. (2562). การสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ: แอนด์เมตสติเกอร์แอนด์ดีไซน์.

สุนันธิณี ม่วงเนียม. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุนิสา เกตุแก้ว. (2564, กรกฎาคม-ธันวาคม). การสร้างแรงจูงใจและการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในองค์กร. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์ มหาวิทยาลัยรังสิต, 23(2), 209-222.

สุนิสา มัยจิน. (2563). การศึกษาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุมิตร สุวรรณ และคณะ. (2562). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ. นครปฐม: เพชรเกษมพรินติ้ง.

สุรางค์ ไคว้ตระกูล. (2562). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิทย์ สังรัมย์. (2562). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สุวิมล ว่องวานิช. (2562). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสกสรร อินทวงค์. (2566). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. การค้นคว้าอิสระการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

แสงดาว คงนาง. (2567, พฤษภาคม-สิงหาคม). ผู้บริหารสถานศึกษากับความมีภาวะผู้นำในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล. วารสารสฤทธิวิทย์ปริทัศน์, 4(2), 30-42.

หทัยพัชร ทองเดช. (2562). การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขต
บุรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
บูรพา.

อดุลย์ อุบลลี. (2566, กรกฎาคม - กันยายน). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร, 12(45), 20-30.

อดุลศักดิ์ ทองคำ. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร
สถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อนุพงศ์ วงศ์เหิม. (2565, พฤษภาคม-สิงหาคม). การมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารสถานศึกษาของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี, 7(2), 1481-1494.

- อมรรัตน์ ดอนพิลา. (2566). **ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรอุมา รุ่งเรืองวิชกุล. (2562). **การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการคิดเชิงระบบของนิสิตปริญญาตรีหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.บ.) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรุณี ทองนพคุณ. (2564). **การศึกษาบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เอกชัย มดแสง. (2562). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม กรุงเทพฯ.
- เอกพจน์ สิงห์คำ. (2560). **การศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- Buehler, D. (2021). **Digital Leadership & Strategy & Online**. [Online]. Available: <http://www.slidesshare.net/onekanzuru/how-to-kick-assonline-part-1-digital-leadership-stratgy-doyle-buehlerdigital-leadership>. [2025, April 27].
- Donkor, & Osei-Owusu. (2025, May). A critical analysis of needs assessment practices. **African Journal of Empirical Research**, 6(2), 491-503.
- Giovanni Schiuma, & Enrico Schettini. (2022, January). The transformative leadership compass: six competencies for digital transformation entrepreneurship. **International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research**, 29(2), 1-9.
- Han, S, Rosli, R, Capraro, M. M, & Capraro, R. R. (2020). How Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM) Project-based Learning (PBL) affects High, Middle, and Low Achievers Differently, The Impact of Student Factors on Achievement. **International Journal of Science and Mathematics Education**, 13(4), 3-29.

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970, September). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607-610.
- Lindgren, R. Henfridsson, O., & Schultze, U. (2020). **Building robust competencies**. San Francisco: Jossey bass include. New Jersey: Prentice.
- Liu, & Shi. (2021). **A Review of Publications in Selected Journals from 1997 to 2023**. Sustainability.
- Mervin Munsamy, & Nelesh Dhanpat. (2023). **The development and validation of a digital leadership competency scale**. University of Johannesburg.
- Norfariza Mohd Radzi, & Intan Marfarrina Omar. (2024). **DIGITAL LEADERSHIP COMPETENCIES THROUGH A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: BRIDGING EDUCATIONAL DEVELOPMENT AND ORGANIZATIONAL SUCCESS**. Universiti Malaya.
- Shahzad M. U. (2024). **Core competencies for digital leadership development: a perspective from the lens of paradox theory**. Emerald Publishing Limited.

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่องานวิจัย

เรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

คำชี้แจงการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

2. สำคัญของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของสมรรถนะและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน

3. ในการตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาให้ท่านตอบทุกข้อและโปรดตอบให้ตรงกับคำถามกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด เพราะจะทำให้การวิจัยในครั้งนี้มีประโยชน์อย่างแท้จริง ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ จะนำมาใช้เพื่อการวิเคราะห์หาผลรวม สำหรับการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น ผลการวิจัยที่ปรากฏออกมาจะไม่เป็นผลต่อการปฏิบัติหน้าที่และด้านส่วนตัวแก่ผู้ตอบแต่ประการใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีขอขอบพระคุณในความร่วมมืออย่างดีจากทุกท่านในครั้งนี้

นางสาวมโนชา พัดขำ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. ตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ ครูผู้สอน

3. อายุ

☐ ต่ำกว่า 25 ปี

☐ ตั้งแต่ 25 - 35 ปี

☐ ตั้งแต่ 36 - 45 ปี

☐ ตั้งแต่ 46 - 55 ปี

☐ 56 ปี ขึ้นไป

4. วุฒิการศึกษา

☐ ระดับปริญญาตรี

☐ สูงกว่าระดับปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐ 5 - 10 ปี

☐ มากกว่า 10 ปี

6. วิทยฐานะ/สถานะตามตำแหน่งทางวิชาชีพ

☐ ครูผู้ช่วย

☐ ไม่มีวิทยฐานะ (คศ.1)

☐ชำนาญการ (คศ.2)

☐ชำนาญการพิเศษ (คศ.3)

☐เชี่ยวชาญ (คศ.4)

☐เชี่ยวชาญพิเศษ (คศ.5)

☐ อื่นๆ (โปรดระบุ)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันของสมรรถนะและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนา
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ทางขวามือตามความคิดเห็นของท่าน

- 5 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลในระดับมาก
3 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลในระดับน้อย
1 หมายถึง มีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
	ด้านการทำงานเป็นทีม										
1	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างราบรื่น		✓				✓				
2	ผู้บริหารสามารถกำหนดวัตถุประสงค์และนำทีมไปสู่เป้าหมายเดียวกันได้			✓			✓				
3	ผู้บริหารมีการประชุมและหารือร่วมกันอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาการทำงาน			✓				✓			
4	ผู้บริหารและครูมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน		✓				✓				
5	ผู้บริหารสามารถเจรจาโน้มน้าวผู้อื่นให้มีความคิดเห็นคล้อยตามเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อสารอย่างเหมาะสม				✓				✓		

[illegible]

ข้อที่	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
76	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรดิจิทัลอย่างเป็นระบบ										
77	ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ๆ และนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา										
78	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้นำเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาตนเองและสถานศึกษา										
79	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเพื่อสื่อสารกับครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ										

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งในการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

นางสาวมนิชา พัดขำ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

โทรศัพท์ 081-6973890

E-mail : manopud36900@gmail.com

QR Code แบบสอบถามเพื่องานวิจัย เรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาใน
ยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรัญนฤทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุโขทัย เขต 1



https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScMFzpp47WxScB9F6alB_evZEhV3sH8AzwFk1nXYvl4BgO4hA/viewform

โปรดตอบแบบสอบถามภายในวันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ. 2568

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งในการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ภาคผนวก ข

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนนอร์โธนัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ปาจารย์ ผลประเสริฐ อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิชาเอกการจัดการธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
2. รองศาสตราจารย์ ดร. บัณฑิต ฉัตรวิโรจน์ อาจารย์ประจำโปรแกรมวิชาภาษาอังกฤษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
3. นายวิชชัย อินตะเสาร์ ประธานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนนอร์โธนัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
4. ดร. สิริธญา แก้วเนย ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
5. ดร.บรรดิษฐ์ ม่วงอ่อง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังขวัญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

นำแบบสอบถามหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Congruency : IOC) โดยกำหนดคะแนนความคิดเห็น ดังนี้

- +1 หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการศึกษา
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการศึกษา
- 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการศึกษา

คัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00 ไว้จัดทำเป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป ตลอดจนความชัดเจนและความเหมาะสมในการใช้ภาษาเพื่อนำไปปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม ม	ค่า IOC	แปล ผล	
		1	2	3	4	5				
	ด้านการทำงานเป็นทีม									
1	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างราบรื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2	ผู้บริหารและครูมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3	ผู้บริหารมีการประชุมและหารือร่วมกันอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4	ผู้บริหารสามารถกำหนดวัตถุประสงค์และนำทีมไปสู่เป้าหมายเดียวกันได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5	ผู้บริหารสามารถเจรจาโน้มน้าวผู้อื่นให้มีความคิดเห็นคล้อยตามเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อสารอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
6	ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในการแก้ไขปัญหาหรือความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	
7	ผู้บริหารใช้กิริยาท่าทางคำพูดที่เหมาะสมต่อผู้อื่นในทีมและแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
8	ผู้บริหารมีการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
9	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเคารพและยอมรับความหลากหลายของสมาชิกในทีม	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	
10	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติช่วยเหลือผู้อื่น สนับสนุนผู้ร่วมปฏิบัติงานและพึ่งพาอาศัยกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3	4	5			
	ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์								
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดที่มองในเชิงองค์รวมหรือภาพรวม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญขององค์ประกอบต่างๆ ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจและวางแผน	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามาตรตรวจสอบ ติดตามและการวิเคราะห์ข้อมูลได้	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสามารถเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหที่อยู่ในความรับผิดชอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดใหม่ๆ และนำไปปรับใช้ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสามารถปรับตัวและคิดนอกกรอบเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่สุดได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม ม	ค่า IOC	แปล ผล	
		1	2	3	4	5				
	ด้านการมีวิสัยทัศน์									
1	ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาที่เป็น รูปธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยและวิสัยทัศน์ที่ สร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้	
3	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางการพัฒนา สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4	ผู้บริหารปรับวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และ การศึกษา	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	
5	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ ยอมรับและเป็นไปในทางปฏิบัติได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
6	ผู้บริหารสามารถใช้วิสัยทัศน์เป็นแนวทางใน การวางแผนและตัดสินใจเชิงนโยบาย	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้	
7	ผู้บริหารสามารถกำหนดความสำเร็จที่ ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตของสถานศึกษา ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
8	ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ครูและ บุคลากรเข้าใจและนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
9	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการกำหนดภาพรวมของ ความสำเร็จในอนาคตของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
10	ผู้บริหารยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อ การพัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม ม	ค่า IOC	แปล ผล	
		1	2	3	4	5				
	ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร									
1	ผู้บริหารให้คำปรึกษา แนะนำและช่วย แก้ปัญหาแก่นักเรียน ครูและบุคลากร ผู้เกี่ยวข้องได้	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	
2	ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและสร้าง เครือข่ายการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3	ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้ บุคลากรได้พัฒนาในรูปแบบอบรม สัมมนา หรือศึกษาดูงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4	ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันภายใน องค์กร เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC)	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5	ผู้บริหารประเมินความต้องการพัฒนาของ บุคลากรก่อนจัดกิจกรรมหรือโครงการพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
6	ผู้บริหารสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อเสริมสร้างทักษะในการทำงาน ของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
7	ผู้บริหารให้คำปรึกษา นิเทศ กำกับ ติดตาม การพัฒนาศักยภาพบุคลากรอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
8	ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
9	ผู้บริหารมีการเสริมแรงบวก และมีการให้ กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
10	ผู้บริหารสามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ เกิดความรู้ทักษะความสามารถในการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม ม	ค่า IOC	แปล ผล	
		1	2	3	4	5				
	ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล									
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการใช้ข้อมูลจากเทคโนโลยีและสารสนเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
3	ผู้บริหารสามารถใช้ระบบสารสนเทศเพื่อวางแผนและตัดสินใจในเชิงกลยุทธ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการเลือกใช้เครื่องมือหรือแอปพลิเคชันที่เหมาะสมกับการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5	ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประเมินผลและปรับปรุงกระบวนการบริหารงานในสถานศึกษาให้ทันสมัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
6	ผู้บริหารมุ่งเน้นการสร้างผลสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาและการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสารสนเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
7	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรดิจิทัลอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
8	ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ๆ และนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้นำเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาตนเองและสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
10	ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเพื่อสื่อสารกับครูบุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม ม	ค่า IOC	แปล ผล	
		1	2	3	4	5				
	ด้านนโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา									
1	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกก่อนกำหนดนโยบายและกลยุทธ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2	ผู้บริหารกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	
3	ผู้บริหารกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4	ผู้บริหารกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่มีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
6	ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
7	ผู้บริหารสามารถปรับนโยบายและกลยุทธ์ตามสถานการณ์หรือบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
8	ผู้บริหารกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	
9	ผู้บริหารกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างยั่งยืน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
10	ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม ม	ค่า IOC	แปล ผล	
		1	2	3	4	5				
	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์									
1	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา อย่างชัดเจนและสามารถวัดผลได้	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	
3	ผู้บริหารติดตามผลการดำเนินงานของ สถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมุ่งเน้น การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5	ผู้บริหารใช้ข้อมูลผลการเรียนและผลการ ประเมินในการวางแผนปรับปรุงการจัด การศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
6	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำ นวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้เพิ่ม ประสิทธิภาพงาน	0	0	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้	
7	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานเพื่อ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
8	ผู้บริหารมีการประเมินผลการดำเนินงานของ บุคลากรและสะท้อนผลเพื่อนำไปสู่การ พัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมหรือ แนวทางใหม่ในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของ นักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
10	ผู้บริหารมีกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	แปล ผล	
		1	2	3	4	5				
	ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ									
1	ผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้สถานศึกษามีความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	
3	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาความร่วมมืออย่างยั่งยืนเพื่อยกระดับคุณภาพของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนหรือภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
5	ผู้บริหารมีบทบาทในการเชื่อมโยงสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
6	ผู้บริหารใช้ช่องทางดิจิทัลหรือโซเชียลมีเดียเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีบทบาทในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับแหล่งเรียนรู้ภายนอก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
8	ผู้บริหารมีทักษะในการประสานงานและเจรจาความร่วมมือกับองค์กรภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
9	ผู้บริหารจัดกิจกรรมหรือโครงการร่วมกับภาคีเครือข่ายภายนอกอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	
10	ผู้บริหารมีการประเมินผลและปรับปรุงการดำเนินงานด้านความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคผนวก ค

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

สภาพปัจจุบัน

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
.991	79

สภาพที่พึงประสงค์

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
.990	79

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ภาคผนวก ง
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย



แบบสัมภาษณ์เพื่องานวิจัย

เรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนนอร์ธอรัทตี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

คำชี้แจงการตอบแบบสัมภาษณ์

1. แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนนอร์ธอรัทตี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

2. สาระสำคัญของแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนนอร์ธอรัทตี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

3. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ เป็นการเก็บรวบรวมเพื่อการวิจัย ซึ่งจะนำเสนอผลในภาพรวม จึงไม่มีผลใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ดังนั้น เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูลและเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ข้อมูล ขอความกรุณาตอบแบบสัมภาษณ์ให้ครบถ้วนและตรงตามความเป็นจริง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความร่วมมือจากทุกท่านในครั้งนี้

นางสาวมโนชา พัดข้า

หมายเลขโทรศัพท์ 081-6973890

นักศึกษาหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

คำชี้แจง โปรดให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของท่าน

1. ชื่อ-สกุล
2. วุฒิการศึกษา
☐ปริญญาตรี ☐ปริญญาโท ☐ปริญญาเอก
 สาขาวิชา.....
3. ตำแหน่งในปัจจุบัน.....
4. อายุราชการ.....
5. วันที่ทำการสัมภาษณ์.....เดือน.....พ.ศ.....
6. สถานที่ทำการสัมภาษณ์.....
7. ผู้สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียน อรุณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านนโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ และด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์มาประกอบการหาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 เป็นประเด็นคำถาม ดังนี้

ด้านการมีวิสัยทัศน์

สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยและสร้างสรรค์ ($\bar{X}=3.70$, $S.D.=0.78$) ผู้บริหารยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน ($\bar{X}=3.70$, $S.D.=0.78$) และผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรเข้าใจและนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง ($\bar{X}=3.75$, $S.D.=0.82$) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถใช้วิสัยทัศน์เป็นแนวทางในการวางแผนและตัดสินใจเชิงนโยบาย ($\bar{X}=4.44$, $S.D.=0.78$) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยและสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.50$, $S.D.=0.67$) และผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาที่เป็นรูปธรรม ($\bar{X}=4.50$, $S.D.=0.67$) ตามลำดับ

ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ ที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรเข้าใจและนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง ($PNI_{modified}=0.229$) ผู้บริหารยอมรับแนวคิดวิธีการใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนางาน ($PNI_{modified}=0.218$) และผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยและสร้างสรรค์ ($PNI_{modified}=0.216$) ตามลำดับ

1. ท่านมีแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยและยอมรับวิธีการใหม่ ๆ อย่างไร

2. ท่านมีแนวทางในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ครูและบุคลากรเข้าใจและนำไปสู่การปฏิบัติได้จริงอย่างไร

3. ท่านมีแนวทางการใช้วิสัยทัศน์ที่ทันสมัยในการวางแผนและตัดสินใจเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างไร

ด้านนโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา

สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านนโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกก่อนกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ ($\bar{X}=3.23$, $S.D.=0.84$) ผู้บริหารกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ($\bar{X}=3.28$, $S.D.=0.86$) และผู้บริหารกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X}=3.30$, $S.D.=0.76$) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านนโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.49$, $S.D.=0.72$) ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ที่ชัดเจน ($\bar{X}=4.50$, $S.D.=0.75$) และผู้บริหารกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.50$, $S.D.=0.80$)

ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านนโยบายและกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษา ที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกก่อนกำหนดนโยบาย

และกลยุทธ์ ($PNI_{\text{modified}}=0.436$) ผู้บริหารกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ($PNI_{\text{modified}}=0.390$) และผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์อย่างเหมาะสม ($PNI_{\text{modified}}=0.374$)

4. ท่านมีแนวทางในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและบริบทของสถานศึกษาอย่างไร

5. ท่านมีแนวทางในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์อย่างไร

6. ท่านมีแนวทางในการใช้ข้อมูลสารสนเทศมาประกอบการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาอย่างไร

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมหรือแนวทางใหม่ในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ($\bar{X}=3.25$, $S.D.=0.81$) ผู้บริหารประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรและสะท้อนผลเพื่อนำไปสู่การพัฒนา ($\bar{X}=3.25$, $S.D.=0.82$) และผู้บริหารติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=3.30$, $S.D.=0.82$) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมการเลือกใหม่มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพงาน ($\bar{X}=4.32$, $S.D.=0.84$) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมุ่งเน้นการพัฒนา

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.78) และผู้บริหารใช้ข้อมูลผลการเรียนและผลการประเมินในการวางแผนปรับปรุงการจัดการศึกษา ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.80)

ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา ($PNI_{\text{modified}}=0.398$) ผู้บริหารติดตามผลการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ($PNI_{\text{modified}}=0.396$) และผู้บริหารประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรและสะท้อนผลเพื่อนำไปสู่การพัฒนา ($PNI_{\text{modified}}=0.396$)

7. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมนวัตกรรมหรือแนวทางใหม่เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างไร

8. ท่านมีแนวทางในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของบุคลากรและสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาต่อเนื่องอย่างไร

9. ท่านมีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนให้บุคลากรทำงานเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างไร

ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ

สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารจัดกิจกรรมหรือโครงการร่วมกับภาคีเครือข่ายภายนอกอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.10$, S.D.=0.92) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีบทบาทในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับแหล่งเรียนรู้ภายนอก ($\bar{X}=3.11$, S.D.=0.90) และผู้บริหารใช้

ช่องทางดิจิทัลหรือโซเชียลมีเดียเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ($\bar{X}=3.15$, $S.D.=0.85$) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารจัดการกิจกรรมหรือโครงการร่วมกับภาคีเครือข่ายภายนอกอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.48$, $S.D.=0.77$) ผู้บริหารมีบทบาทในการเชื่อมโยงสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อร่วมกันพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X}=4.48$, $S.D.=0.81$) และผู้บริหารใช้ช่องทางดิจิทัลหรือโซเชียลมีเดียเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ($\bar{X}=4.50$, $S.D.=0.72$)

ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีบทบาทในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับแหล่งเรียนรู้ภายนอก ($PNI_{\text{modified}}=0.459$) ผู้บริหารจัดการกิจกรรมหรือโครงการร่วมกับภาคีเครือข่ายภายนอกอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{\text{modified}}=0.445$) และผู้บริหารใช้ช่องทางดิจิทัลหรือโซเชียลมีเดียเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ ($PNI_{\text{modified}}=0.428$)

10. ท่านมีแนวทางในการจัดกิจกรรมหรือโครงการร่วมกับภาคีเครือข่ายภายนอกเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างไร

.....

.....

.....

11. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมบทบาทครูและบุคลากรในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับแหล่งเรียนรู้ภายนอกอย่างไร

.....

.....

.....

12. ท่านมีแนวทางในการใช้ช่องทางดิจิทัลหรือโซเชียลมีเดียเชื่อมโยงสถานศึกษากับภาคส่วนต่างๆ อย่างไร

ด้านการทำงานเป็นทีม

สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}=3.77$, $S.D.=0.86$) ผู้บริหารใช้กิริยาวาจาที่เหมาะสมต่อผู้อื่นในทีมและแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.86$, $S.D.=0.81$) และผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติช่วยเหลือผู้อื่น สนับสนุนผู้ร่วมปฏิบัติงานและพึ่งพาอาศัยกัน ($\bar{X}=3.86$, $S.D.=0.81$) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารใช้กิริยาวาจาที่เหมาะสมต่อผู้อื่นในทีมและแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.45$, $S.D.=0.77$) ผู้บริหารสามารถเจรจาโน้มน้าวผู้อื่นให้มีความคิดเห็นคล้อยตามเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อสารอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.49$, $S.D.=0.68$) และผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างราบรื่น ($\bar{X}=4.50$, $S.D.=0.71$)

ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม ที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติช่วยเหลือผู้อื่น สนับสนุนผู้ร่วมปฏิบัติงานและพึ่งพาอาศัยกัน ($PNI_{\text{modified}}=0.235$) ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ($PNI_{\text{modified}}=0.193$) และผู้บริหารและครูวางแผนการทำงานร่วมกัน ($PNI_{\text{modified}}=0.160$)

13. ท่านมีแนวทางในการสร้างความร่วมมือและทำงานร่วมกับครูและบุคลากรอย่างไร เพื่อแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์อย่างไร

14. ท่านมีแนวทางในการพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ การสื่อสาร และการเจรจาโน้มน้าวผู้อื่น เพื่อให้เกิดความเข้าใจในทีมอย่างไร

.....

.....

.....

15. ท่านมีแนวทางในการวางแผนและปฏิบัติงานร่วมกับครูและบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่ครูและบุคลากรผู้เกี่ยวข้องได้ ($\bar{X}=2.77$, S.D.=0.97) ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) ($\bar{X}=2.81$, S.D.=0.88) และผู้บริหารติดตามและประเมินผลการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=2.81$, S.D.=0.89) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการเสริมแรงบวก และมีการให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.89) ผู้บริหารสามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เกิดความรู้ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ($\bar{X}=4.46$, S.D.=0.95) และผู้บริหารติดตามและประเมินผลการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.86)

ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยแก้ปัญหาแก่ครูและบุคลากรผู้เกี่ยวข้องได้ ($PNI_{\text{modified}}=0.635$) ผู้บริหารส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้

(PLC) ($PNI_{\text{modified}}=0.608$) และผู้บริหารติดตามและประเมินผลการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{\text{modified}}=0.597$)

16. ท่านมีแนวทางในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาแก่ครูและบุคลากรอย่างไร

.....

.....

17. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันภายในสถานศึกษา เช่น ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) อย่างไร

.....

.....

18. ท่านมีแนวทางในการติดตาม ประเมิน และพัฒนาศักยภาพบุคลากร พร้อมสร้างแรงจูงใจ และกำลังใจอย่างต่อเนื่องอย่างไร

.....

.....

ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์

สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานหรือภารกิจของสถานศึกษาต่างๆ ได้ ($\bar{X}=2.89$, $S.D.=0.93$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ และนำไปปรับใช้ในสถานศึกษา ($\bar{X}=2.90$, $S.D.=0.86$) และผู้บริหารมีความสามารถในการคิดที่มองในเชิงองค์รวมหรือภาพรวม ($\bar{X}=2.90$, $S.D.=0.88$) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดที่มองในเชิงองค์รวมหรือภาพรวม ($\bar{X}=4.50$, $S.D.=0.71$) ผู้บริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการของสถานศึกษาได้ ($\bar{X}=4.57$, $S.D.=0.84$) และผู้บริหารมีความเป็นผู้นำการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาดูตรวจสอบ ติดตามและการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ($\bar{X}=4.60$, $S.D.=0.69$)

ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ ที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ และนำไปปรับใช้ในสถานศึกษา ($PNI_{\text{modified}}=0.620$) ผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานหรือภารกิจของสถานศึกษาต่างๆ ได้ ($PNI_{\text{modified}}=0.615$) และผู้บริหารใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจและวางแผน ($PNI_{\text{modified}}=0.587$)

19. ท่านมีแนวทางในการจัดลำดับความสำคัญของงานและภารกิจของสถานศึกษาอย่างไร

20. ท่านมีแนวทางในการเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ และนำไปปรับใช้ในสถานศึกษาอย่างไร

21. ท่านมีแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลและสภาพปัจจุบันของสถานศึกษา เพื่อนำไปวางแผนและตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพอย่างไร

ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

สภาพปัจจุบันของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ๆ และนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา ($\bar{X}=2.74$, $S.D.=0.91$) ผู้บริหารมีความสามารถในการเลือกใช้เครื่องมือหรือแอปพลิเคชันที่เหมาะสมกับการบริหารงาน ($\bar{X}=2.78$, $S.D.=0.92$) และผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรดิจิทัลอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=2.82$, $S.D.=0.84$) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์ของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กร

ดิจิทัลอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=4.44$, S.D.=0.75) ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้นำเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาตนเองและสถานศึกษา ($\bar{X}=4.49$, S.D.=0.74) และผู้บริหารมีความสามารถในการเลือกใช้เครื่องมือหรือแอปพลิเคชันที่เหมาะสมกับการบริหารงาน ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.81)

ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงสุดที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารติดตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ๆ และนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา ($PNI_{\text{modified}}=0.675$) ผู้บริหารมีความสามารถในการเลือกใช้เครื่องมือหรือแอปพลิเคชันที่เหมาะสมกับการบริหารงาน ($PNI_{\text{modified}}=0.618$) และผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเพื่อสื่อสารกับครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{\text{modified}}=0.588$)

22. ท่านมีแนวทางในการติดตามและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

23. ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาตนเองและสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

24. ท่านมีแนวทางในการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและบริหารงานร่วมกับครู บุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพอย่างไร

.....

.....

.....

การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียน
อรุณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์
การทำงานและวุฒิการศึกษา

25. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เพื่อส่งเสริม
ศักยภาพในการทำงานของบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกันอย่างไร

.....

.....

.....

26. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล เพื่อส่งเสริม
ศักยภาพในการทำงานของบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานที่ไม่แตกต่างกัน
อย่างไร

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวมโนชา พัดขำ

หมายเลขโทรศัพท์ 081-6973890

นักศึกษาหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ลงชื่อ.....ผู้ให้สัมภาษณ์

(.....)

ภาคผนวก จ
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

เสนอแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่าย
โรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

1. ผู้บริหารการศึกษาที่มีประสบการณ์บริหารงานไม่น้อยกว่า 5 ปีหรือมีวิทยฐานะชำนาญการ พิเศษขึ้นไป จำนวน 3 คน

- | | |
|-------------------------|---|
| 1.1 นายวัลลภ วิบูลย์กุล | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 |
| 1.2 ดร.เดชา ลุนาวงค์ | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 |
| 1.3 นายดำเนิน ผืนถา | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2 |

2. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์บริหารงานไม่น้อยกว่า 5 ปีหรือมีวิทยฐานะชำนาญการ พิเศษขึ้นไป จำนวน 9 คน

- | | |
|---------------------------------|--|
| 2.1 นายวีระเชษฐ์ จินวงศ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าสัก สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 |
| 2.2 นายจักรกฤษณ์ ใจทิม | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบัว (จิตพิณิจ
ประชาสรรค์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 |
| 2.3 นางสาวทัศนีย์ ปิ่นแก้ว | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดอนสักมิตรภาพที่
231 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุโขทัย เขต 1 |
| 2.4 นางวันเพ็ญ แก้วรัตนศรีโพธิ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีเมือง สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 |
| 2.5 นางวิระภรณ์ ปานจันทร์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่ามะม่วง สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 |
| 2.6 นายประนอม อินทโชติ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบัว สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 |
| 2.7 นางสาวสุนีย์ คชสิทธิ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเสาหิน สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1
ประธานกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย |

2.8 นายนิรันดร์ ฤทธิ์จันทร์

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่ามก๊ะสัง สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2
ประธานกลุ่มเครือข่ายนาขุนไกร

2.9 นายมณี พัดขำ

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแม่ตืน สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
ประธานชมรมครูอำเภอท่าสองยาง

3. อาจารย์ผู้สอนระดับมหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไปและมี
ความรู้ด้านการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน

3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พฤตนิพล พฤตนิกุล อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ขวัญชัย ช้วนา อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

4. ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปีหรือมี
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 3 คน

4.1 นางสาวณัฐฐา วันจันทร์

ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

4.2 นางสมปอง ราชี่

ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

4.3 นางสาวจันทวรรณ ทองคำ

ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณ
ภาควิชาภาษาไทย
หน้าสื่อขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๑๕/ว ๒๕๖๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบประเมินคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงร่างการศึกษาค้นคว้าอิสระ	จำนวน ๓ ฉบับ
	๒. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	จำนวน ๑ ฉบับ
	๓. เครื่องมือสำหรับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพ	จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวโนชา พัดชา นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอุเทนวิทยาสังเกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต ๑ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมคง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อัมมิกา ดันติสันติสม)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๘

Signature Code : F๖๘AiKXL๖AvlqDjl๕Wo



คณะครุศาสตร์

โทร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๙ ต่อ ๒๐๑๐

โทรสาร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๘

นางสาวโนชา พัดชา: โทร ๐๘๑-๖๙๗๓๘๙๐



“ราชภัฏ รวมพลัง ยับยั้งทุจริต”



ที่ อว ๐๖๑๕/ว ๓๑๔๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ออกหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัย จำนวน ๔ ฉบับ

ด้วย นางสาวมโนชา พัดข้า นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอรุโณทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต ๑ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพัฒน์ รักพรหมงคล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ นางสาวมโนชา พัดข้า กำลังดำเนินการอยู่ในขั้นตอนทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ ทางมหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ จากท่านและบุคลากรในหน่วยงานของท่านตามจำนวนแบบสอบถามที่ส่งมาด้วยนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉิมภิกา ดันดีสันติสม)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘

Signature Code : F๖MCiKx๗tloWS๑+nM๙X๘๘



คณะครุศาสตร์

โทร ๐๕๕-๗๐๖๕๓๙ ต่อ ๒๐๑๐

โทรสาร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๘

นางสาวมโนชา พัดข้า: โทร ๐๘๑-๖๙๗๗๘๙๐



ITA “ราชภัฏ รวมพลัง ยับยั้งทุจริต”

ที่ อว ๐๖๑๕/ว ๓๓๕๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามการวิจัยผ่านช่องทางออนไลน์ QR Code จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวมโนชา พัดข้า นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอุตรดิตถ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต ๓ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพัฒน์ รักพรหมมงคล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ ผู้วิจัยมีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากท่านและบุคลากรในสังกัดของท่าน เพื่อประกอบในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยเครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามผ่าน QR Code ซึ่งผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ๑) ผู้บริหารสถานศึกษา และ ๒) ครูผู้สอน ในการนี้ มหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตามจำนวนแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมกันนี้ ทั้งนี้ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการสืบไป มหาวิทยาลัยฯ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัชนีภาดา ดันดีสันติสม)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘

Signature Code : F๖MwiKXLt๖thUnGzkQ๒h



คณะครุศาสตร์

โทร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๘ ต่อ ๒๐๑๐

โทรสาร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๘

นางสาวมโนชา พัดข้า : โทร ๐๘๑-๖๔๗๓๘๘๙๐



“ราชภัฏ รวมพลัง ยับยั้งทุจริต”



ที่ อว ๐๖๑๕/ว ๔๐๒๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๔ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน

ด้วย นางสาวโนชา พัดขำ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอุรโนทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต ๑ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพัฒน์ รักพรหมงคล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ มีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากท่านเพื่อประกอบในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการอย่างยิ่ง ทางมหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ สำหรับวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์นั้นผู้วิจัยจะประสานกับท่านอีกครั้งหนึ่ง โดยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ฉัณภิกา ดันตสันติสม)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๔ กันยายน ๒๕๖๘

Signature Code : F๖cCiKXL๑GoLP๑w๘+lo



คณะครุศาสตร์

โทร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๙ ต่อ ๒๐๑๐

โทรสาร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๘

นางสาวโนชา พัดขำ : โทร ๐๘๑-๖๙๗๓๘๙๐



“ราชภัฏ รวมพลัง ขับขี่มุ่งเจริญ”