

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3



ธัญญพัทธ์ ปวงแก้ว

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN
THE CENTURY AND THE EFFECTIVENESS OF SCHOOL UNDER
CHAINGMAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3



THANYAPHAT PUANGKAEW

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

May 2023

Copyright 2023 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ของ ธีัญญพัทธ์ ปวงแก้ว

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร. ฉลอง ชาตรุประชีวิน)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ดร. ณัฐวุฒิ สัพโส)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

- เรื่อง:** ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
- ผู้ศึกษาค้นคว้า:** ธีัญญพัทธ์ ปวงแก้ว, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2565
- อาจารย์ที่ปรึกษา:** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา
- คำสำคัญ:** ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21, ประสิทธิผลของสถานศึกษา

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 333 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ และหาค่าสัมประสิทธิ์ประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นทั้งสองด้าน ด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ .97 และ ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา เท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง

Title: THE RELATIONSHIP BETWEEN THE SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE 21ST CENTURY AND THE EFFECTIVENESS OF SCHOOL UNDER CHANGMAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

Author: Thanyaphat Puangkaew, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2022

Advisor: Assistant Professor Namfon Gunma

Keywords: The Skills of School Administrators in the 21st, The School Effectiveness

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the level of school administrators' skills in the 21st century in basic education institutions under the jurisdiction of Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3, 2) to study the school's effectiveness in basic education institutions under the jurisdiction of Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3, 3) to study the relationship between 21st century school administrators skills and effectiveness. of the school under the jurisdiction of Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3, the sample group including teachers in basic education institutions under the jurisdiction of Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3, total of 333 subjects. The sample size was determined from Taro Yama's formula. By stratified random Sampling according to the size of the school, The tool used for data collection was a 5-level estimation questionnaire. The result of the analysis was to find the index of consistency (IOC). The overall skills of school administrators in the 21st century was equal to 1.00 for all items. Effectiveness of school administration was equal to 1.00 for all items. And find the alpha coefficient (Alpha Coefficient) confidence value on both side the overall skills of school administrators in the 21st century was equal to .97 and effectiveness of school administration was equal to .96 Statistics used in data analysis were Frequency distribution, percentage, mean, standard deviation. Statistics used to test the hypothesis It is an analysis of Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The results of the research were as follows: 1) The overall skills of school administrators in the 21st century under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3 were at a high level. 2) Effectiveness of school administration. Under the Office of Chiang Mai Primary Educational Service Area 3 in the overall level was at a high level. 3) The relationship between the skills of school administrators in the 21st century and school administration effectiveness under the Office of Chiang Mai Primary Educational Service Area 3 had a positive relationship with statistical significance at the 0.01 level, which was consistent with the hypothesis set. Overall, there was a high level of correlation.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 สำเร็จลงได้ เพราะได้รับความเมตตาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ที่ได้ให้ความรู้ ชี้แนะแนวทางให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำวิจัยในครั้งนี้จนสำเร็จสมบูรณ์ได้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ประจำวิทยาลัย การศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์ประจำวิทยาลัย การศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา และ ดร.ศลศักดิ์ ไทรเล็กทิม ประธานคณะกรรมการบริหาร สถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลดวงตะวัน อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) เป็นผู้เชี่ยวชาญ อนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ ทำให้งานวิจัยมีความ ถูกต้องมากยิ่งขึ้น ขอขอบคุณ คณะหน่วยงาน ที่ผู้วิจัยได้เข้าไปติดต่อประสานงานเก็บข้อมูล งานวิจัยและบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัย เป็นอย่างดี ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณ คณาจารย์ผู้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ทุกท่าน ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตสาขา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา และครอบครัวที่สนับสนุนเป็นกำลังใจ ให้คำแนะนำ และช่วยเหลืออย่างจริงใจ ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้สำเร็จลุล่วง

ธัญญพัทธ์ ปวงแก้ว

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | จ |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ฉ |
| สารบัญ..... | ช |
| สารบัญตาราง..... | ญ |
| สารบัญภาพ..... | ฐ |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| ที่มาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| ข้อคำถามของการวิจัย | 5 |
| วัตถุประสงค์การวิจัย..... | 5 |
| สมมติฐานการวิจัย | 6 |
| ขอบเขตของการวิจัย | 6 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ | 8 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... | 10 |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 12 |
| แนวคิดเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา..... | 13 |
| แนวคิดเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 | 15 |
| ประสิทธิผลของสถานศึกษา..... | 40 |
| การสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา..... | 57 |
| บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3..... | 66 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 69 |

| | |
|---|-----|
| กรอบแนวคิดการวิจัย | 82 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 84 |
| ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง | 84 |
| เครื่องมือการวิจัย | 85 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 87 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 88 |
| สถิติที่ใช้ในการวิจัย | 89 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 91 |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | 91 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 92 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 92 |
| ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา..... | 93 |
| ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 | 94 |
| ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 | 102 |
| ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ใน ศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3..... | 109 |
| บทที่ 5 บทสรุป..... | 115 |
| สรุปผลการวิจัย | 115 |
| อภิปรายผลการวิจัย | 116 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 124 |
| บรรณานุกรม | 126 |

| | |
|---|-----|
| ภาคผนวก | 137 |
| ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ | 138 |
| ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 139 |
| ภาคผนวก ค การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม | 150 |
| ประวัติผู้วิจัย | 162 |



สารบัญตาราง

หน้า

| | |
|--|-----|
| ตาราง 1 ผลการสังเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 | 30 |
| ตาราง 2 รูปแบบบูรณาการของประสิทธิผลสถานศึกษาฮอยและมิสเกล | 45 |
| ตาราง 3 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา | 58 |
| ตาราง 4 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่ม | 85 |
| ตาราง 5 แสดงจำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 93 |
| ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวม.. | 94 |
| ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทักษะการสื่อสาร | 95 |
| ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์..... | 96 |
| ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทักษะด้านเทคนิค | 98 |
| ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ | 99 |
| ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทักษะด้านความคิดรวบยอด | 100 |

| | |
|--|-----|
| ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทักษะทาง เทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล | 101 |
| ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวม | 103 |
| ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความสามารถในการ ผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง | 104 |
| ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความสามารถในการ พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก..... | 105 |
| ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความสามารถในการ ปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา | 106 |
| ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความสามารถในการ แก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา..... | 107 |
| ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความพึงพอใจในการ ทำงานของครู..... | 108 |
| ตาราง 19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 | 109 |
| ตาราง 20 แสดงผลดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูล ของผู้ตอบแบบสอบถามของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3..... | 150 |

ตาราง 21 แสดงผลดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะ
 ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 เชียงใหม่ เขต 3151

ตาราง 22 แสดงผลดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
 157



สารบัญภาพ

หน้า

| | |
|-----------------------------------|----|
| ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย..... | 83 |
|-----------------------------------|----|



บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว มีความเจริญก้าวหน้า อยู่ตลอดเวลา ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา รวมทั้งด้านเทคโนโลยี มีสิ่งใหม่ๆเกิดขึ้นอยู่เสมอ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของคน ในยุคปัจจุบัน เมื่อโครงสร้างทางสังคมเปลี่ยนไป ทำให้การศึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญ ในการพัฒนาประเทศ ในทุกด้านให้มีความเจริญก้าวหน้าทันต่อกระแสโลกในยุคปัจจุบัน จากการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วนี้ส่งผลกระทบต่อองค์กรต่าง ๆ รวมทั้งสถานศึกษา ที่ต้องปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้สถานศึกษาต้องมีการ วางแผนการบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ ต้องรู้จักเรียนรู้ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้มีคุณภาพ มีการบริหารงานที่ทันสมัยเหมาะสม จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทำให้เห็นว่าทักษะการบริหารสถานศึกษา มีความสำคัญมาก ทั้งการปรับตัวให้เข้ากับ สถานการณ์ มีความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ รวมถึงเรื่องความรู้ใหม่ ๆ เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะการสื่อสาร ทักษะการบริหารจัดการองค์การ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งทำให้เห็นชัดว่า ยุคการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของคนในยุคปัจจุบัน แต่หากผู้บริหาร ก้าวอย่างช้าๆจะทำให้เสียโอกาสอีกมากมาย จึงเห็นได้ว่า การจัดการศึกษาเป็นอีกประเด็น สำคัญ ที่ผู้บริหารจะต้องก้าวทันความเปลี่ยนแปลงแล้ว ยังจะต้องเป็นกลไกสำคัญ เพื่อการขับเคลื่อนภาคส่วนอื่น ๆ ให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ความเปลี่ยนแปลงด้วย ทักษะการบริหารสถานศึกษา จะทวีความสำคัญมากขึ้น ความท้าทายจึงเป็นเรื่องการปรับตัว ของระบบการศึกษา ซึ่งอาจจะยังติดกับวิธีคิดหรือรูปแบบการเรียนการสอนแบบเดิม ให้สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็น แต่เชื่อว่า ไม่มีใครที่มองว่าโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยไม่สำคัญ เพราะต่อให้เราทุกคนเข้า google ได้หมด ก็ไม่ใช่ที่เราต้องฉลาดเหมือนกันหมดหรือรู้เรื่อง ทุกอย่าง แต่เราอาจจะต้องดูเรื่องการเรียนการสอนที่มีโครงสร้างชัดเจน หรือ active learning รูปแบบต่าง ๆ เพิ่มขึ้นด้วย (ภูมิศรัณย์ ทองเลี่ยมนาค, 2563, หน้า 11)

การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาไทยในปัจจุบัน ท่ามกลางกระแสแห่งยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีแต่การแข่งขัน แข่งชิง เพื่อให้สังคมดำเนินเติบโตไปอย่างรวดเร็ว และมีความหลากหลาย นั้น ต่างก็ส่งผลต่อวิชาชีพ รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหามากหลายประการ ไม่ว่าจะเป็น ด้านคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาด้านคุณภาพมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ และการบริหารจัดการศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำ ในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องมีการปฏิรูปการศึกษาตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2650 – 2579) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ตามกรอบแนวคิดหลักการจัดการศึกษา เพื่อปวงชน หลักการจัดการศึกษา เพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม และยึดตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิต อย่างเป็นสุข โดยมีเป้าหมายตามกรอบยุทธศาสตร์ที่ 3 ให้มีการพัฒนาทุกช่วงวัย และสร้าง สังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษาภายใต้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2564 เป็นการจัดโครงสร้างการบริหารการศึกษาโดยยึดหลักของการมีเอกภาพเชิงนโยบาย ที่หลากหลายในการปฏิบัติมีการกระจายอำนาจ เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารและ จัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ กำหนดมาตรฐานการศึกษาและประกันคุณภาพ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา และการยึดหลักการมีส่วนร่วมของท้องถิ่นเป็นสำคัญ (สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 2-5)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกและตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มี คุณภาพทำให้ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่น มีความรู้ ความคิดและจิตใจ มีทักษะเชิงทฤษฎี กล้าตัดสินใจที่มียุทธวิธีและเทคนิค มีคุณธรรม จริยธรรมและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทันต่อเหตุการณ์ เพื่อแนวทางสถานศึกษาบรรลุตาม เป้าหมายที่กำหนด และสามารถสนองตอบต่อการแข่งขันให้ทันสมัยเหมาะสมกับการทำงาน กำหนดให้บรรลุตามเป้าหมาย นโยบายและโครงการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติและเป็นผู้บ่งชี้ ความสำเร็จ ขององค์กร ถ้าผู้บริหารมีทักษะและความสามารถที่เหมาะสมก็จะได้รับ ความร่วมมือ ร่วมใจจากผู้ร่วมงาน ในฐานะผู้นำองค์กรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

ในการทำงานให้บรรลุสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในการจัดระบบระเบียบการกำหนดแนวทาง เป้าหมายเพื่อใช้เวลาอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีเครื่องมือที่แตกต่างจาก ยุคที่ผ่านมา เพื่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ และเครื่องมือสำคัญที่จะต้องมีการ นำไปใช้คือการจัดการความรู้ในองค์กร การบริหารจำเป็นต้องกระตุ้นให้คนในองค์กรพัฒนา ความรู้สร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากองค์กรต้องเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น ยังจะสามารถนำพาองค์กรสู่การเป็นผู้นำได้ซึ่งการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญ เพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว ร่วมกับสถานประกอบการเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ความต้องการการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนไป เป็นโจทย์ให้สถานศึกษาต้องเพิ่มการทำงานร่วมกับ ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมากขึ้น ทั้งจากส่วนของผู้ปกครองของผู้เรียนที่สถานศึกษาจะต้อง สนองตอบ ขณะเดียวกันจะต้องเรียนรู้ถึงความต้องการของสถานประกอบการที่สถานศึกษา จะต้องเตรียมความพร้อมให้กับผู้เรียนในการเข้าสู่การทำงาน การศึกษาต่อ เป็นต้น (จารุวัจน์ สองเมือง, 2559, หน้า 2)

ประสิทธิผลของสถานศึกษาจะเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษา ได้เป็นอย่างดีว่าสถานศึกษา ได้ดำเนินการบริหารจัดการประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย เพียงใด ซึ่งการพิจารณาว่าสถานศึกษามีประสิทธิผลหรือไม่นั้นตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนและด้านอื่น ๆ การดำเนินการจัดการของสถานศึกษาจะมี ประสิทธิภาพเพียงใดพิจารณาได้จากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูงความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาและความสามารถในการแก้ปัญหาภายใน สถานศึกษา ซึ่งพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ จะส่งผลโดยตรงต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ผู้บริหารคือกลไกสำคัญในอันที่จะทำให้ การดำเนินการของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายได้ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารมีอำนาจและหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและตัดสินใจในสถานศึกษาภายใต้ เงื่อนไขทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งหากผู้บริหารมีแนวทางจัดการที่ดีหรือมีมาตรฐาน ย่อมส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและคุณภาพการศึกษาของนักเรียนดีขึ้น (ดวงลัดดา แก้วเทศ, 2557, หน้า 8)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 รับผิดชอบในการจัด การศึกษา ใน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอฝาง อำเภอแม่อาย อำเภอไชยปราการ อำเภอเชียงดาว

และอำเภอเวียงแหง จำนวนสถานศึกษา 153 แห่ง มีวิสัยทัศน์การดำเนินงานคือสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา พัฒนาคุณภาพผู้เรียน บนพื้นฐานพหุวัฒนธรรม ด้วยนวัตกรรม และเทคโนโลยีจากหลายหน่วยงานเท่าที่ผ่านมา พบว่า ผู้เรียนขาดทักษะ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ความคิดสร้างสรรค์ และขาดทักษะในการ ดำรงชีวิต เนื่องมาจากปัญหาหลายประการ ปัญหาเหล่านี้มีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่จะนำทางในการปฏิบัติโดยชี้แนะแนวทางให้ครูได้พัฒนาตนเอง ศึกษาวิจัย พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารจึงควรเป็นผู้เริ่มต้นในการเปลี่ยนแปลง สิ่งใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและผู้เรียน การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวกกับวัยด้านสติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนรู้จัก คิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุมีผล และมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคมสามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็น นำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนต้อง ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกคนในการปฏิบัติภารกิจของสถานศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะ ประสิทธิภาพมีความสำคัญในการช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์ อย่างชัดเจน ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลนั้น โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสมและความสามารถในการ แก้ปัญหาเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารภายใน โรงเรียนนั้นแต่ละโรงเรียนจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาดและภารกิจ ของโรงเรียน การที่ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการในโรงเรียนโดยอาศัยหลักการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ความสามารถในการ บูรณาการผสมผสานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ตั้งไว้ (จารี เสงี่ยมองแบบ, 2556, หน้า 24)

ทั้งนี้การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จะทำให้ทราบว่า ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผล ของสถานศึกษาในระดับใด รวมทั้งทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาหรือไม่อย่างไร เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 นำมาพัฒนาทักษะ การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ ในการวางแผนปฏิบัติงาน ตลอดจนพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพแลพบประสิทธิผลต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และเป็นเครื่องมือที่จะดำเนินงานในการจัดการศึกษา ตามภารกิจหลักในการพัฒนาและบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในการปรับเปลี่ยนทิศทางการคิดและการบริหารแบบใหม่ที่สอดคล้องทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งพัฒนาระบบสารสนเทศในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการพัฒนา คุณภาพการศึกษาต่อสาธารณชน และเพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพมีมาตรฐานเท่าเทียมกัน อันจะนำไปสู่ความเสมอภาคทางการศึกษา และการจัดการศึกษาที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด

ข้อคำถามของการวิจัย

1. ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 อยู่ในระดับใด
2. ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 อยู่ในระดับใด
3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ดังนี้

1.1 ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์จาก เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ กณิษฐา ทองสมุทร (2561, หน้า 7 – 8), มณฑาทิพย์ นามมู (2561, หน้า 16 – 17), วัลลิกา พูลศิริ (2562, หน้า 5), อังคณา จະนะบุรณ์ (2562, หน้า 15), ศรีัญญา น้อยพิมาย (2562, หน้า 14), ณรงค์ชัย บุญประเสริฐ (2563, หน้า 8), สัตตบุษย์ โพธิ์รุท (2564, หน้า 13 – 14), สุวัฒน์ ภูเกียรติกาญจน์ (2564, หน้า 72), Hoyle, English and Steffy, Weigel (2012 p. 306), Baird (2006 p. 34) โดยใช้เกณฑ์ในการ สังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป (ตาราง 1, หน้า 20) จะได้ทักษะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 6 ทักษะ ดังนี้

1.1.1 ทักษะการสื่อสาร

1.1.2 ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์

1.1.3 ทักษะด้านเทคนิค

1.1.4 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

1.1.5 ทักษะด้านความคิดรวบยอด

1.1.6 ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล

1.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องของ ปวีณา ศรีนาราง (2561, หน้า 123), ชิชตยา ภิระบัน (2561, หน้า 4), เรือนเพชร เต็กลี (2561, หน้า 6), ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562, หน้า 6 – 7), รัตนา เหลืองงาม (2562, หน้า 6), ประจัญ เศษสุภา (2562, หน้า 6), ศราวุธ เมืองคำ (2563, หน้า 8),

กนกพร หมิ่นเที่ยง (2563, หน้า 8), Hoy and Ferguson (1985), Hoy and Miskel (2001), Mott (1972) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่สูงจำนวน 5 ความถี่ขึ้นไป จะได้ประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

- 1.2.1 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 1.2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 1.2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
- 1.2.4 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา
- 1.2.5 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จากสถานศึกษาทั้งหมด 153 แห่ง จำนวน 1,980 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จากสถานศึกษาทั้งหมด 153 แห่ง จำนวน 333 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน (Stratified Random Sampling)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 6 ทักษะ ประกอบด้วย

- 3.1.1 ทักษะการสื่อสาร
- 3.1.2 ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์
- 3.1.3 ทักษะด้านเทคนิค
- 3.1.4 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
- 3.1.5 ทักษะด้านความคิดรวบยอด
- 3.1.6 ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล

3.2 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา มี 5 ด้าน คือ

3.2.1 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

สูง

3.2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

3.3.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

3.3.4 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

3.3.5 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้เพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้กลยุทธ์และกระบวนการในการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 6 ทักษะ ดังนี้

ทักษะการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น ซึ่งอาจจะใช้วิธีการที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสมของสถานการณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการรับรู้ร่วมกันและมีปฏิริยาตอบสนองต่อกัน ทำให้เกิดความร่วมมือ มีความชัดเจนในคำสั่งมอบหมายงาน สามารถเจรจาต่อรองโน้มน้าว และสร้างความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการให้คำแนะนำหรือชี้แนะให้บุคลากรปฏิบัติตามได้อย่างโดดเด่นเพื่อนำไปสู่บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการทางสมองในการแปลความหมายของข้อมูลได้อย่างน่าเชื่อถือ สามารถเชื่อมโยง ข้อมูลหรือสิ่งเร้าได้อย่างเป็นระบบจากส่วนย่อย ๆ ไปหาส่วนใหญ่ได้อย่างเป็นองค์รวม คิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ เป็นแบบอย่างและกระตุ้นให้บุคลากรได้ริเริ่มความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดผลดีในการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง กระบวนการด้านการทำงานที่มีความรู้ ความสามารถ เข้าใจในงาน จัดเป็นความสามารถด้านปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้ แม้จะไม่ได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ทักษะในด้านนี้หาได้ด้วยการศึกษาอบรม การฝึกงาน หรือการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรงของตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน สามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความยืดหยุ่น เข้าใจความแตกต่างและความต้องการของแต่ละบุคคล มีวิธีการต่าง ๆ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความเข้าใจธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์ สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล และเสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันภายในสถานศึกษาตลอดจนประสานงานและการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน

ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่เข้าใจความสลับซับซ้อนขององค์การทั้งหมด ความสามารถมองเห็นองค์การในภาพรวม มีความเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่กระทบต่อองค์การ มีความสามารถในการประสานงานต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการมองเห็นภาพ และเข้าใจหน่วยงานในทุกลักษณะโดยเน้นความสัมพันธ์ระหว่างงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน

ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล หมายถึง การใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัล ที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้อย่างสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์กิจกรรมสู่ชุมชน มีการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อการพัฒนาองค์การให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการที่โน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ได้แก่ การที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง ความพึงพอใจในการทำงานของครู การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม

ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น หมายถึง ประสิทธิภาพของการศึกษาที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง ชุมชนมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมประกวดกิจกรรมวิชาการกับหน่วยงานราชการต่าง ๆ จนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

โดยพิจารณาจากหลักสูตรของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และชุมชนทันสมัยต่อสภาพแวดล้อม ในปัจจุบันมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ มีการใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม มีการวัดผลประเมินผลผู้เรียน ตามสภาพจริงและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง การที่ครู และผู้บริหารสามารถดำเนินการในการสถานศึกษา ทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรม ของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี มีความกระตือรือร้น ต่อการศึกษา ประพฤติตนตามระเบียบวินัยของโรงเรียนมีส่วนร่วมในการทำงาน และแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนใช้สติปัญญาในการทำงาน และแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน

ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหาร และครู ที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียนและงานที่รับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ ของสถานศึกษา มีการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การยกย่องชมเชยหรือการให้รางวัลในบางโอกาสสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เกิดความ เป็นมิตรให้ความร่วมมือร่วมใจแก่บุคลากรทุกฝ่าย

ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีการทำงานภายใน สถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดยพิจารณาจากสภาพการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รวมถึงความก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงาน การเลื่อนขั้น เงินเดือนและ สวัสดิการอื่นๆ ได้รับความไว้วางใจ และมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงตาม ความต้องการและความรู้ความสามารถของตนเอง มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือ การตัดสินใจในการปฏิบัติงานซึ่งถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรค์ให้ครูมีความพึงพอใจ ในการทำงานสูง ก็จะมีผลทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะครูร่วมมือ ร่วมใจกันทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และระดับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เพื่อนำไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนาลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาให้เหมาะสม

2. ทราบความสัมพันธ์เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อนำไปปรับใช้ในการวางแผนระบบการบริหารสถานศึกษา ไปสู่มาตรฐาน

3. ผลจากการวิจัยเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีขอบเขตที่จะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
 - 2.1 ความหมายของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
 - 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
 - 2.3 การสังเคราะห์องค์ประกอบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 3.2 ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 3.3 การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา
 - 3.4 แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลของสถานศึกษา
4. การสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา
5. บริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
7. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา

โชคชัย นาไชย (2559, หน้า 31) ทักษะการบริหาร หมายถึง ทักษะนั้นเป็นได้ทั้งความรู้ ความสามารถและการกระทำ ผู้บริหารที่เป็นผู้นำจึงควรจะต้องมีทักษะด้านต่าง ๆ เพื่อการวางแผนการ กำหนดนโยบายการประสานงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือภายในหน่วยงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ถ้าผู้บริหารมีทักษะด้านต่าง ๆ และใช้ทักษะตามความสารถที่มีอยู่ จะทำให้ได้รับความรัก ความศรัทธา จากผู้ร่วมงานและคนอื่น ๆ ทั่วไปเป็นอย่างดี

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, หน้า 32 - 33) ได้ให้ความหมายของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ว่า ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี ในการบริหารงานที่ แสดงออกให้เห็นต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องใน 5 ทักษะตามแนวคิดของ เดเรค และ โร และ แคทซ์ ได้แก่ ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางด้าน การสอน และทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ว่า ความสามารถ ความชำนาญการของผู้บริหารในการบริหารจัดการสถานศึกษา อย่างมีระบบระเบียบแบบแผน โดยผ่านการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารต้องฝึกฝนความสามารถตนเองให้มีความชำนาญในการบริหารจัดการให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง และก้าวทันยุคเทคโนโลยี เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากความหมายของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า ทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการบริหารที่ใช้ศาสตร์และศิลปะทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จผู้ช่วยงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และความต้องการที่ไม่เหมือนกันจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะนำเอาเทคนิควิธีและกระบวนการบริหารที่เหมาะสม มาใช้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวถึงทักษะของผู้บริหารไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีของแคทซ์ (Katz, 1995, p. 33) ที่เรียกว่า ทฤษฎี 3 ทักษะของแคทซ์ (Katz's Three skills Theory) ซึ่งเขาได้อธิบายทฤษฎีไว้ว่า ทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารมีอยู่ 3 ทักษะ คือ

1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) เป็นทักษะที่ผู้บริหารทำงานกับสิ่งของ ผู้บริหารที่ใช้ความรู้ความสามารถ และเทคนิคต่าง ๆ ในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการบริหาร เป็นทักษะเทคนิคที่เกิดจากการฝึกอบรม การศึกษาหาความรู้ต่าง ๆ จากประสบการณ์ จนทำให้ผู้บริหารเกิดความชำนาญในการบริหารงาน เช่น การทำทะเบียนนักเรียน การจัดทำงบประมาณ การวางแผน อาคารสถานที่การจัดชั้นเรียน เป็นต้น ในปัจจุบันถือว่าทักษะทางเทคนิคที่สำคัญของผู้บริหาร ประกอบด้วย ทักษะด้านการวางแผน (planning skills) ทักษะทางด้านกระบวนการกลุ่ม และการติดต่อสื่อสารความหมาย (Group Process and Communication Skills) ทักษะทางด้านการจัดการ (Management and Organizational Skills) เป็นต้น

2. ทักษะด้านมนุษย (human skill) เป็นทักษะที่ผู้บริหารต้องเกี่ยวข้องกับคน และไม่ใช่ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ แต่เป็นทักษะที่ผู้บริหารสามารถทำงานกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลโดยผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน รู้วิธีสร้างทีมงาน เพื่อให้การบริหารสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ทักษะเทคนิคเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับวัตถุ สิ่งของ ส่วนทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับคนเป็นสิ่งแวดล้อมที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองจะต้องรู้จักตนเอง มีความมั่นใจ มั่นคงในอารมณ์ จะต้องรู้จักและพยายามเข้าใจผู้อื่น และต้องรู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับการงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และความสนใจของบุคคลนั้น ๆ

3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (conceptual skill) เป็นทักษะของผู้บริหารที่จะมองภาพรวมขององค์กรจากองค์ประกอบย่อย ๆ ภายในองค์กร สามารถมองเห็นและเข้าใจในความซับซ้อนภายในองค์กรสามารถที่จะผสมผสานเชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ ขององค์กรให้เข้ามาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความสามารถที่จะมองเห็นจุดด้อยขององค์กรที่จะมีผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ ภายในองค์การ นอกจากนี้จะต้องเห็นภาพว่าภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับองค์กรอื่น ๆ ธุรกิจอื่น ๆ ด้านนโยบาย สังคม การเมือง ชุมชน และการพัฒนาของประเทศอย่างไร

Katz (1995, p. 33) ยังได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า ทักษะด้านเทคนิคมีความสำคัญที่สุดสำหรับผู้บริหารระดับต่ำแต่เมื่อการบริหารจัดการระดับสูงขึ้นเรื่อย ๆ การใช้ทักษะการบริหารทักษะด้านเทคนิคมีความสำคัญลดลง โดยมีเงื่อนไขว่าผู้บริหารนั้นต้องมีผู้ปฏิบัติงานที่เก่งทักษะด้านเทคนิค สามารถแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ เมื่อมองการบริหารไปถึงระดับสูง พบว่าทักษะด้านเทคนิคไม่เหลืออยู่เลยหรือเหลืออยู่แต่น้อยมาก ทักษะด้านมนุษย คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความจำเป็นมากในทุกระดับของการบริหาร และมีผลการศึกษสนับสนุน ดังนี้

1. ทักษะด้านมนุษย มีความสำคัญมากสำหรับหัวหน้าไฟแมน ซึ่งเป็นผู้ต้องลงไปสัมผัสโดยตรงกับกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน
2. ผู้บริหารระดับกลาง ต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการสื่อสารภายในองค์กรให้มากขึ้น
3. ผู้บริหารระดับสูงสุด ต้องเข้าใจตนเองและเข้าใจในความเป็นมนุษย และเข้าใจในความสัมพันธ์ของมนุษย

Harris (1975, p. 230) ได้พัฒนาทฤษฎี 3 ทักษะของ โรเบิร์ต แอล แคทซ์ (Robert L. Katz, 1995, p. 143) ให้สามารถใช้งานได้ง่ายกว่า และใช้ได้กับงานหลาย ๆ ด้าน โดยมีรายละเอียดของทักษะ ดังนี้

1. ทักษะทางด้านมโนภาพ (conceptual skill) ประกอบด้วย การมองเห็นภาพพจน์โดยรวม การวิเคราะห์ การวินิจฉัย การสังเคราะห์ วิพากษ์วิจารณ์ การรู้จักใช้คำถาม
2. ทักษะทางด้านมนุษย (human skill) ประกอบด้วย การรู้จักสังเกตเข้าอกเข้าใจผู้อื่น รู้จักสัมภาษณ์ รู้จักนำการอภิปราย การมีส่วนร่วมในการอภิปราย และสามารถสะท้อนความรู้สึก และความคิดออกมา
3. ทักษะทางด้านเทคนิค (technical skill) ประกอบด้วย การรู้จักฟัง พูด อ่าน เขียน จัดลำดับเรื่อง การสาธิต เขียนแผนภูมิ วาดภาพ คำนวณได้ และเป็นประธานในที่ประชุมได้

แนวคิดเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

ความหมายของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, หน้า 39) ทักษะการบริหาร หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานที่แสดงออกให้เห็นต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องใน 5 ทักษะตามแนวคิดของ เครค โร และแคทซ์ ได้แก่ ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด

ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางการสอน และทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ

ไกรศร เจียมทอง (2561, หน้า 9 – 10) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีทั้งศาสตร์และศิลปะ มีความรู้ความชำนาญ มีความสามารถในการดำเนินการกิจกรรมบริหาร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ไว้อย่างถูกต้องรวดเร็ว ซึ่งประกอบด้วย 6 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 สามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจนน่าเชื่อถือ เข้าใจง่าย ทั้งการพูด การเขียนสามารถสรุปประเด็นได้ชัดเจน ถูกต้อง รัดกุม สามารถเจรจาต่อรองนำเสนอความคิดเห็นได้ทั้ง ระหว่างบุคคล ระดับกลุ่ม และในที่สาธารณะ สื่อสารได้ทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาอาเซียน อื่น ๆ รวมทั้งสามารถเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาให้แก่ชุมชนและองค์กรภายนอก ด้วยวิธีการและช่องทางที่หลากหลายโดยอาศัยเทคโนโลยีในการสื่อสาร

2. ทักษะความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสามารถคิดนอกกรอบคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว วิเคราะห์สถานการณ์หาสาเหตุของปัญหา รวมทั้งสามารถตีความ และแปลความหมายข้อมูลที่ซับซ้อน ประเมินความสำคัญขององค์ประกอบ และเชื่อมโยงข้อมูล ตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ

3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่น โดยจะต้องเข้าใจ เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ มีมนุษยสัมพันธ์สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล รู้จักการยืดหยุ่น เห็นคุณค่าให้เกียรติผู้อื่น สร้างบรรยากาศให้เกิดความเชื่อใจยอมรับซึ่งกันและกันรับฟังความคิดเห็น

4. ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีเทคนิคแนวคิดวิธีการ รวมไปถึงกระบวนการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานมี เทคนิคการคิดเชิงกลยุทธ์ การระดมทางความคิดซึ่งอาจก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ มีเทคนิคในการสื่อสารการนำเสนออย่างมืออาชีพ หน่วยงานรวมถึงมีเทคนิคในการใช้เครื่องมือสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัย

5. ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรม

คำสอนของหลักศาสนา มีจรรยาบรรณและมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี สามารถสร้างความศรัทธาให้กับตนเอง ครู นักเรียน และบุคคลทั่วไป ยึดระบบธรรมมาภิบาล

6. ทักษะด้านสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 กระบวนการของการปรับเปลี่ยนโอกาสไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ ที่สามารถจะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลทั่วไป เป็นการนำเอาข้อผิดพลาดมาปรับปรุง แก้ไขและพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่องแล้วนำเอานวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ

7. ทักษะการสื่อสารและเทคโนโลยี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 สามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจนน่าเชื่อถือ เข้าใจง่าย ทั้งการพูด การเขียนสามารถสรุปประเด็นได้ชัดเจน ถูกต้อง รัดกุม สามารถเจรจาต่อรองนำเสนอความคิดได้ทั้ง ระหว่างบุคคล ระดับกลุ่ม และในที่สาธารณะ สื่อสารได้ทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาอาเซียน อื่น ๆ รวมทั้งสามารถเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาให้แก่ชุมชนและองค์กรภายนอก ด้วยวิธีการและช่องทางที่หลากหลายโดยอาศัยเทคโนโลยีในการสื่อสาร

8. ทักษะความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสามารถคิดนอกกรอบคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว วิเคราะห์สถานการณ์หาสาเหตุของปัญหา รวมทั้งสามารถตีความ และแปลความหมายข้อมูลที่ซับซ้อน ประเมินความสำคัญขององค์ประกอบ และเชื่อมโยงข้อมูล ตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ

9. ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่น โดยจะต้องเข้าใจ เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ มีมนุษย์สัมพันธ์สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล รู้จักการยืดหยุ่น เห็นคุณค่าให้เกียรติผู้อื่น สร้างบรรยากาศให้เกิดความเชื่อใจ ยอมรับซึ่งกันและกันรับฟังความคิดเห็น

10. ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีเทคนิคแนวคิดวิธีการ รวมไปถึงกระบวนการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานมี เทคนิคการคิดเชิงกลยุทธ์ การระดมทางความคิดซึ่งอาจก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ มีเทคนิคในการสื่อสารการนำเสนออย่างมืออาชีพ หน่วยงานรวมถึงมีเทคนิคในการใช้เครื่องมือสื่อเทคโนโลยี ต่าง ๆ ที่ทันสมัย

11. ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรม

คำสอนของหลักศาสนา มีจรรยาบรรณและมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี สามารถสร้างความศรัทธาให้กับตนเอง ครู นักเรียนและ บุคคลทั่วไป ยึดระบบธรรมมาภิบาล

12. ทักษะด้านสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 กระบวนการของการปรับเปลี่ยนโอกาสไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ ที่สามารถจะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลทั่วไปเป็นการนำเอาข้อผิดพลาดมาปรับปรุง แก้ไขและพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่องแล้วนำเอานวัตกรรมมาสู่การปฏิบัติ

Drucker (2007, p. 23) กล่าวว่า โลกในศตวรรษที่ 21 โลกแห่งการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลง คือ ความเป็นจริงของสังคมใหม่ที่มีปัญหาที่ท้าทาย ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ คือ กุญแจสำคัญไปสู่การปฏิรูปการศึกษาที่ยั่งยืน ซึ่งนักการศึกษาทั้งหลายต่างมีความเชื่อว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะการบริหาร เป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ ความสามารถและมีความเป็นมืออาชีพ จึงจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและบริหารงานให้เกิด ประสิทธิภาพต่อการพัฒนาองค์กรและสามารถสร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและพัฒนาขีด ความสามารถของบุคลากรให้สามารถพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว ทุกองค์กรมุ่งปฏิรูปการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับและเน้นในเรื่องความรับผิดชอบต่อในด้านต่าง ๆ ที่มีต่อผู้รับบริการ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำยุคใหม่ที่สามารถมองภาพขององค์กรได้อย่างชัดเจน สามารถเชื่อมโยง สภาพปัจจุบันและภาพในอนาคตที่ต้องให้ความสำคัญและต้องเปลี่ยนแปลง รวมทั้งต้องเป็นผู้นำทีม แห่งการเรียนรู้ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

จากความหมายของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สรุปได้ว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้กลยุทธ์และกระบวนการในการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 6 ทักษะ ดังนี้ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ทักษะด้านความคิดรวบยอด และทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล

แนวคิดเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

กณิษฐา ทองสมุทร (2561) ได้กล่าวว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหาร ที่ใช้ในการบริหารจัดการเรื่องต่าง ๆ ภายในสถานศึกษานั้น ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งประกอบด้วย

1. ทักษะด้านความรู้ความคิด หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารในการเรียนและการศึกษาจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์ แกะไข ซึ่งเป็นความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ในการวางแผนโครงสร้างการทำงานขององค์กรในด้านต่าง ๆ แลวนำมาสู่การกำหนดกลยุทธ์และทำการวินิจฉัยเหตุการณ์หรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กรในภายภาคหน้า

2. ทักษะทางเทคนิค หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานที่เป็นแบบอย่างที่ดีและกระบวนการปรับปรุงการทำงานในด้านต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมือที่มีความเหมาะสมกับ ประเภทของงานนั้น ๆ ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ในการบริหารจัดการงาน ด้านการบริหารบุคลากร ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการเงิน ด้านการวิจัย และการสั่งการ และมอบหมายงาน รวมทั้งนำเสนอผลงานต่าง ๆ อย่างมืออาชีพ

3. ทักษะการศึกษาและการสอน หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารที่มีภาวะ ผู้นำทางการศึกษา โดยการจัดทำหลักสูตรที่เป็นอัตลักษณ์เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของ ท้องถิ่น และถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ และการนิเทศกระบวนการจัดการเรียนการสอนและการทำวิจัยของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองด้านวิชาการ และวิทยฐานะ รวมทั้งส่งเสริม ให้นักเรียนมีการเรียนรู้แบบบูรณาการด้านต่าง ๆ มีทักษะทางด้านภาษาและเทคโนโลยีที่จำเป็น โดยการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน เช่น ระบบอินเตอร์เน็ต

4. ทักษะทางมนุษย์ หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานร่วมกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ ซึ่งประกอบด้วย การปรับตัว การให้ความร่วมมือ การสร้างแรงจูงใจ การให้เกียรติซึ่งกันและกัน การยอมรับการเปลี่ยนแปลงความแตกต่างทางด้านพฤติกรรมและวัฒนธรรมใน การทำงาน การแสดงความจริงใจ การมีอารมณ์ขัน การมองโลกในแง่ดี การไม่เอาเปรียบ การปรับปรุง บุคลิกภาพ การใช้ดุลพินิจ การรับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาส และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับผู้ปกครอง ชุมชนและหน่วยงานอื่นได้อย่างสร้างสรรค์

5. ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารในการมอง ภาพความสัมพันธ์โครงสร้างขององค์กรโดยรู้จักแยกแยะการวางแผนตัดสินใจ

การสั่งการควบคุมงาน การประสานงาน การบริหารทรัพยากร โดยการมอบหมายการทำงานในด้านต่าง ๆ ให้เหมาะกับคนให้ กระทบการวินิจฉัยพฤติกรรมขององค์การ พฤติกรรมมนุษย์ปรัชญาขององค์กร นโยบาย การเมือง สังคม และเศรษฐกิจ ตลอดจนการประเมินผลและการติดตามผลการทำงาน

6. ทักษะด้านการสื่อสาร หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารในการฟัง พูด อ่าน เขียน เช่น ภาษาอังกฤษ และสรุปประเด็นปัญหาต่าง ๆ ในการประชุมและนำเสนอในสถานที่สาธารณะต่าง ๆ ได้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการติดต่อสื่อสาร เพื่อการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ๆ ของสถานศึกษา รวมทั้งสามารถเจรจาต่อรอง โน้มน้าว และเกลี้ยกล่อมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้

7. ทักษะการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารในสร้างแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์กรโดยการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ เพื่อนำข้อมูลที่ได้อิงกล่าวสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาตนเองโดยการเข้าร่วม ฝึกอบรมในหน้าที่การงานนั้น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย แลวนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและแสดง ความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นมิตรและเป็นกันเองโดยมีกระบวนการตรวจ ติดตามและประเมินผลงานอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการบริหารความขัดแย้ง การสร้างขวัญและกำลังใจ การยกย่องชมเชย การให้คำปรึกษาแนะนำ ความช่วยเหลือและสนับสนุน การยอมรับใน ความสามารถ และการให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ

8. ทักษะการใช้ดิจิทัล หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารในใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยโดยการนำข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนางานและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนและโรงเรียนต่าง ๆ ผ่านเว็บไซต์ โลกและเฟสบุค

มณฑาทิพย์ นามมู (2561) ได้กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ในการใช้กลยุทธ์และกระบวนการ ในการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ทักษะ ดังนี้

1) ทักษะการบริหารจัดการองค์การ หมายถึง กระบวนการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อที่จะก่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นการจัดระเบียบกิจกรรมต่าง ๆ มีการบริหารโครงการ กิจกรรม ทรัพยากรและสามารถประยุกต์การบริหารจัดการ ให้สอดคล้องกับคาร์เปลี่ยนแปลงที่จะ

เกิดขึ้นในอนาคต จัดให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และมอบหมายงานให้บุคลากร ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2) ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการทางสมอง ในการแปลความหมายของข้อมูลได้อย่างน่าเชื่อถือสามารถเชื่อมโยงข้อมูลหรือสิ่งเร้า ได้อย่างเป็นระบบจากส่วนย่อย ๆ ไปหาส่วนใหญได้อย่างเป็นองค์รวม คิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการ ใหม่ เป็นแบบอย่างและกระตุ้นให้บุคลากรได้ริเริ่มความคิดใหม่ มาใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดผลดีในการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

3) ทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล หมายถึง การใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว สารสนเทศเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ อย่างสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์กิจกรรมสู่ชุมชน มีการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ และการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อการพัฒนาองค์การให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

4) ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความยืดหยุ่น เข้าใจความแตกต่างและความต้องการของแต่ละบุคคล มีวิธีการต่าง ๆ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความเข้าใจธรรมชาติพฤติกรรม ของมนุษย์ สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล และเสริมสร้างความร่วมมือ ซึ่งกันและกันภายในสถานศึกษา ตลอดจนประสานงานและการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน

5) ทักษะการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น ซึ่งอาจจะใช้ วิธีการ ที่แตกต่างกันไป ตามความ เหมาะสมของสถานการณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ ให้เกิดการรับรู้ ร่วมกัน และมีปฏิริยา ตอบสนองต่อกัน ทำให้เกิดความร่วมมือ มีความชัดเจน ในคำสั่ง มอบหมายงาน สามารถเจรจา ตีความหมาย และสร้างความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงาน รวมไปถึง การให้คำแนะนำ และชี้แนะ ให้บุคลากร ปฏิบัติตามได้อย่าง โดดเด่น เพื่อนำไปสู่ ความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ของสถานศึกษา

วัลลิกา พูลศิริ (2562) ได้กล่าวว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญในการบริหารงานได้อย่าง ถูกต้อง มีทักษะในการแสวงหาความรู้ มองการณ์ไกล รวมทั้งเป็นนักคิด นักอ่าน ใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีได้ดี แก้ปัญหาความขัดแย้ง ประสานงานเก่ง มีทักษะในการวางแผนปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. ด้านเทคนิควิธี หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน มีเทคนิคการคิด วางแผนและกำหนดนโยบายทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน เทคนิคการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการบริหารเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา วิจัยและส่งเสริมให้มีการวิจัย และนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร เทคนิคการสั่งการสามารถให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม พร้อมทั้งมีความคล่องแคล่วในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีการในการทำกิจกรรม เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและทำให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือของผู้บริหารและหัวหน้างานทุกลำดับที่มีความสำคัญมากต่อการบริหารองค์กร ทั้งนี้ในการสร้างความร่วมมือกับผู้อื่น ต้องมีความเข้าใจ สร้างแรงจูงใจ ผู้นำต้อง เข้าใจความต้องการของบุคลากร และกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน ทำกิจกรรมต่าง ๆ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ได้มาจากการเรียนรู้ทางจิตวิทยา ปรัชญา พฤติกรรมศาสตร์ สังคมสังคมศาสตร์ มานุษยวิทยา และการฝึกอบรมมาโดยตรง ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลต่อองค์กรและประสานงานกับเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารสำเร็จ

3. ด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ทักษะความรู้ และความชำนาญของผู้บริหาร ซึ่งเป็นความรู้ที่ได้มาจากการศึกษา ค้นคว้า และการอ่านเรื่องราวต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์การ การศึกษา กฎ ระเบียบที่มีอยู่แล้ว การอ่านรายงานประจำปี ศึกษาประวัติความเป็นมา สภาพแวดล้อม เข้าใจภาพรวมในองค์กร เข้าใจระบบโครงสร้างของงาน เข้าใจความซับซ้อนขององค์กรทั้งหมด แล้วนำมาวิเคราะห์

อังคณา จะนะบุรณ์ (2562) ได้กล่าวว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้กระบวนการและกลยุทธ์ในการบริหารมีทักษะในการคิด วิเคราะห์แก้ไขความขัดแย้งและใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีได้ดีและมีการวางแผนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย

1. ด้านเทคนิควิธี หมายถึง ทักษะที่เกี่ยวกับกระบวนการ และเทคนิค อาศัยความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการวิเคราะห์และนำความรู้ ความเข้าใจไปปฏิบัติในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาตนเองได้ พัฒนาทักษะด้านการวางแผน ทักษะด้านกระบวนการกลุ่ม ความสามารถในการบริหารงาน ติดต่อสื่อสาร การจัดทำสารสนเทศของสถานศึกษา และมีภาวะผู้ร่วมถึงความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

2. ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ทักษะที่เกี่ยวกับการทำงานร่วมกับผู้อื่น การสร้างความร่วมมือและโน้มน้าวให้ผู้อื่นเข้ามาที่ส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้อื่นเกิดความศรัทธา เกิดความเชื่อถือในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความมั่นใจ มั่นคงในอารมณ์ ต้องรู้จักพยายามเข้าใจผู้อื่น มีใจกว้าง และรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน

3. ด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ทักษะที่เกี่ยวกับความสามารถในการวิเคราะห์งานการปฏิบัติงาน เข้าใจหลักสตูเกี่ยวกับการศึกษา กล้าเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงการศึกษาอย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเคารพความคิดเห็น และเห็นความสำคัญส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจกฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และสามารถทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจถึงเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างดี

ศรัญญา น้อยพิมาย (2562) ได้กล่าวว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการความรู้และความสามารถในการดำเนินกิจกรรมการบริหารงานตามภารกิจหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหารที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษาตามความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ โดยอาศัยทรัพยากรบุคคล และกระบวนการบริหารอย่างมีระบบอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้การปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยแบ่งออกเป็น 5 ทักษะ ดังนี้

1) ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skills) หมายถึง ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ มีการวางแผนกำหนดนโยบายและทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน มีการจัดทำและใช้แผนปฏิบัติการและข้อมูลสารสนเทศ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีต่าง ๆ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ มีความสามารถในการตัดสินใจ การสั่งการ การมอบหมายงานต่าง ๆ สามารถจัดกาเครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารได้อย่างเพียงพอกับความต้องการ มีวิธีการในการปฏิบัติการจัดกิจกรรมที่หลากหลายน่าสนใจในการนำสื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี เข้ามาใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว มีการระดมความคิดการทำงานแบบร่วมมือมาใช้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน สามารถแนะนำหรือชี้แนะหลักการปฏิบัติและเทคนิคการจัดการเรียนการสอน ให้กับครูในสถานศึกษา มีเทคนิคในการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติด้วยวิธีที่หลากหลายและนำมาใช้ในสถานศึกษาอย่างถูกต้อง สามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

2) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) หมายถึง ความสามารถในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย พันธกิจ เพื่อพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาให้สอดคล้อง

คล่องกับบายการจัดการศึกษาของหน่วยงานต้นสังกัด สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการของสถานศึกษาในภาพรวม เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบข่ายของงาน ได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน มีการวิเคราะห์และวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม ใช้แนวคิดที่สร้างสรรค์และกลยุทธ์ใหม่ ๆ ในการบริหาร และพัฒนาสถานศึกษา สามารถคิด แก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ได้อย่างถูกต้องรวดเร็วเหมาะสมกับสถานการณ์ โดยการนำ ความรู้ประสบการณ์ที่มีมาประยุกต์ใช้กับความรู้ใหม่ ๆ ประกอบกับข้อมูลการตัดสินใจ ได้อย่างมีคุณภาพ วิเคราะห์สาเหตุของปัญหา รวมทั้งสามารถตีความและแปลความหมาย ข้อมูลที่ซับซ้อนได้อย่างน่าเชื่อถือ สามารถเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ มีวิธีตัดสินใจได้อย่างหลากหลาย เพื่อสนองความต้องการของสถานศึกษา เป็นแบบอย่างที่ดี และกระตุ้นให้ครูได้เกิดความคิดริเริ่มใหม่ๆ ส่งเสริมให้สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างสร้างสรรค์ ก่อเกิดผลดีในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ทักษะด้านมนุษย (Human Skill) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ ปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น ได้เป็นอย่างดีสามารถทำงานให้บรรลุผลด้วยความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างพฤติกรรม และความต้องการพื้นฐานของแต่ละบุคคล ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานแบบ ร่วมมือร่วมใจให้มีการยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน เสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูได้ทำงาน อย่างเต็มความสามารถ มีความเป็นประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และให้คำแนะนำที่ดี สามารถควบคุมอารมณ์ แก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สามารถช่วยเหลือ พร้อมทั้งเสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์ ต่อความก้าวหน้าของครู และมีการติดต่อสื่อสาร ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา รวมทั้งสร้างกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน อย่างต่อเนื่องสามารถสร้างเครือข่ายภายนอกสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) ทักษะด้านการการสอน (instructional skills) หมายถึง ความสามารถในการเป็น นักวิชาการที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอน มีความสามารถในการจัดการ และการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคม และชุมชน พัฒนาและตรวจสอบกระบวนการในการส่งเสริมและปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพ มีการวัดประเมินผล นิเทศ กำกับติดตามการเรียนการสอนของครู ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สนับสนุนการผลิต และติดตามการใช้สื่อการเรียนการสอน จัดแหล่งเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน พัฒนาครูให้สามารถทำผลงานทางวิชาการเพื่อความ กว้างหน้าในหน้าที่การงาน ส่งเสริมการจัดการห้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ มีการวิเคราะห์และ

กำหนดทรัพยากรที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการใช้กลยุทธ์ เทคนิคต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีความหลากหลาย

5) ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skill) หมายถึง การมีความรู้ ความเข้าใจของผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องของการบริหารงาน การวางแผนและการพัฒนาการปฏิบัติงานระดับต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา มีภาวะความเป็นผู้นำทางการศึกษาสามารถกำหนดทิศทางเพื่อบูชาเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเป็นเครื่องมือและใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน มีความรู้ในเรื่องการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานทุกคนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และสามารถปฏิบัติได้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูผู้สอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องานในความรับผิดชอบ สนับสนุนให้ครูรู้จักใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่เพื่อเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน สามารถประเมินผลการดำเนินงานได้ตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียน และมีการสร้างสรรค์และพัฒนาผลงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อ สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ณรงค์ชัย บุญประเสริฐ (2563) ทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 หมายถึง อำนาจในการบริหารและจัดการศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำสถานศึกษาของตนเองเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ในด้านต่างๆ เช่น ริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยทักษะการบริหาร 3 ด้านประกอบด้วย

1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์หมายถึง คุณลักษณะสำคัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา คำนึงถึงการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เข้าใจธรรมชาติและความต้องการของมนุษย์ที่มีความแตกต่างกัน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์สังคม และสติปัญญา ซึ่งการสื่อสารเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกับ การปฏิบัติงาน หากสื่อสารไม่ดีอาจจะทำให้งานล้มเหลวได้ดังนั้นเพื่อกระตุ้น ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าใจความคิดของกันและกัน การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ที่มีตำแหน่งเหนือกว่า จึงเป็นบทบาทที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาอันจะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

2. ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประกอบด้วยความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแนะนำให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามได้ เข้าใจวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ ซึ่งเกิดจากประสบการณ์การเรียนรู้ดั่งนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเข้าใจลักษณะของงาน มีการวางแผน และใช้กระบวนการกลุ่มในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้การปฏิบัติงานหรือการทำ กิจกรรมต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ

3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองภาพรวม และเห็นความสัมพันธ์ของงานส่วนต่าง ๆ รวมถึงสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาในอนาคต มีความคิดที่กว้างไกล รอบคอบ และประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดีทั้งด้านการเมือง สังคม และเศรษฐกิจ ดั่งนั้นผู้บริหารจึงต้อง มีความสามารถในการคิด เพื่อเข้าใจในภาพรวมของการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาผู้บริหารจะต้องคิดอย่างมีกลยุทธ์สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สนองต่อ เป้าหมาย พันธกิจของการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด

สุวัฒน์ กู้เกียรติกาญจน์ (2564) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการศึกษา ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ทักษะ ดังนี้ 1) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ 2) ทักษะการแก้ปัญหา 3) ทักษะการสื่อสาร 4) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล 5) ทักษะทำงานเป็นทีม และ 6) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

สัตตบุษย์ โพธิ์รุท (2564) ได้กล่าวว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญของผู้บริหาร ในการทำตามบทบาทหน้าที่ในโรงเรียนอย่างเหมาะสมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพมากที่สุดโดยแบ่งออกเป็น 5 ทักษะดังนี้

1. ทักษะการสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงความสามารถในการตีความวิเคราะห์แยกแยะเนื้อหาสาระรวมถึงกระบวนการส่งข่าวสาร ข้อเท็จจริง สัญลักษณ์ ความคิด ความเห็น และประสบการณ์แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน จากบุคคลหนึ่ง ถ่ายทอดสารไปยังอีกบุคคลหนึ่ง ซึ่งเป็นข้อมูลถ่ายทอดผ่านการสื่อสารทางการพูด การเขียน ที่มีประสิทธิภาพและผ่านทางมัลติมีเดีย โดยใช้เทคนิควิธีการผ่านสื่อเทคโนโลยีอุปกรณ์ต่าง ๆ

2. ทักษะการสร้างความสัมพันธ์หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงการมีประสิทธิสัมพันธ์ระหว่างกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการติดต่อสื่อสารระหว่างด้วยกันกิริยาและวาจา

ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจความต้องการของบุคคล สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมและวัฒนธรรม มีมนุษยสัมพันธ์อันดีที่ต่อกับผู้ร่วมงานทุกระดับ ยอมรับนับถือให้เกิดเกียรติซึ่งกันและกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาระหว่างบุคคลและเพื่อนร่วมงาน

3. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจและความสามารถ พื้นฐานในการใช้เครื่องมือ ซอฟต์แวร์และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และสื่อสังคมออนไลน์ต่างๆ อย่างสร้างสรรค์และเกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารประชาสัมพันธ์กิจการสูงชุมชน เพื่อเป็นการพัฒนากระบวนการการทำงานหรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

4. ทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงความสามารถในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของหน่วยงานขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้บุคลากรยึดถือและปฏิบัติตามอย่างมีระบบเพื่อความก้าวหน้าและความ สำเร็จของหน่วยงาน ด้วยการสื่อสารโน้มน้าว จูงใจหรือกระตุ้นให้บุคลากรที่เป็นผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์มีความกระตือรือร้นมีความผูกพันต่อวิสัยทัศน์ และมีจิตใต้สำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

5. ทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงความสามารถในการคิดสิ่งใหม่โดยการนำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ต่อยอดความคิดนอกกรอบคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้ได้สิ่งแปลกใหม่ที่มีความแปลกทันสมัย และแตกต่างจากสิ่งที่มีอยู่ก่อน และสิ่งนั้นต้องเป็นประโยชน์หรือนำไปใช้แก้ปัญหาได้

Hoyle, English and Steffy (2005) ได้เขียนหนังสือเรื่อง ทักษะที่ทำให้ประสบความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (Skills for Successful 21 Century School Leaders) ประกอบด้วย 10 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Skills in Visionary Leadership)
2. ทักษะด้านในการกำหนดนโยบายและการปกครอง (Skills in Policy and Governance)
3. ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน (Skills in Communication and Community Relations)
4. ทักษะการบริหารจัดการองค์กร (Skills in Organizational Management)

5. ทักษะการวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร (Skills in Curriculum Planning and Development)

6. ทักษะการจัดการเรียนรู้ (Skills in Instructional Management)

7. ทักษะการประเมินผลงานและการบริหารบุคลากร (Skills in Staff Evaluation and Personnel Management)

8. ทักษะในการบริหารจัดการบุคลากร (Skills in Staff Management)

9. ทักษะการวิจัยทางการศึกษา การประเมินผลและการวางแผน (Skills in Educational Research, Evaluation and Planning)

10. ค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ (Values and Ethics of Leadership)

Weigel (2012) ได้เขียนบทความเรื่อง Management Skills for the 21st Century: Avis Gaze (2016) เขียนงานเรื่อง Preparing School Leaders: 21 Century Skills และ National Association of Secondary School Principals (NASPP) (2013) เขียนหนังสือเรื่อง 10 Skills for Successful School Leaders สามารถสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับทักษะยุคใหม่ ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่สอดคล้องกัน ดังนี้

1. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (Critical and creative thinking skill)

2. ทักษะการแก้ปัญหา (Problem solving skills)

3. ทักษะการสื่อสาร (communication skill)

4. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล (Technological and digital literacy skills)

5. ทักษะด้านการบริหารองค์กร (Organizational management skills)

6. ทักษะการบริหารงานบุคคล (Personal management skills)

7. ทักษะทำงานเป็นทีม (Teamwork skills)

8. ทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ (Learning innovation skill)

9. ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร (Setting instructional direction skill)

10. ทักษะการรับรู้ไว (Sensitivity skill)

11. ทักษะการตัดสินใจ (Adjustment skill)

12. ทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results orientation skill)

13. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal skill)

14. ทักษะคุณธรรมจริยธรรม (ethical – moral skills)

ทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะต่าง ๆ ดังนี้ การคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม เทคโนโลยีและดิจิทัล การตัดสินใจผลสัมฤทธิ์ มนุษย์สัมพันธ์และคุณธรรมจริยธรรม

Baird (2006 อ้างอิงใน แพรคตว สนองฝัน, 2557, หน้า 34) โดย Harvard Business School กล่าวว่า ผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ทักษะในการสื่อสารที่จะทำให้สามารถพูดและเขียนได้อย่างน่าเชื่อถือ
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่สามารถรับรู้และรับฟังสิ่งที่ผู้อื่นต้องการสื่อออกมาจริง ๆ
3. ทักษะในการคลี่คลายความขัดแย้ง เพื่อรับมือกับช่วงเวลาแห่งการต่อต้านและความตึงเครียดที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้
4. ทักษะในการเจรจาต่อรองที่จะทำให้กลุ่มต่าง ๆ ทำงานรวมกันได้
5. ทักษะในการสร้างแรงจูงใจที่จะทำให้ผู้คนเชื่อถือและพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน



การสังเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

เมื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากนักการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นแล้วนำมา สังเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะได้รายละเอียด ดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการสังเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

| ทักษะ | นักวิชาการ | | | | | | | | | | | |
|---|------------------------|------------------------|-----------------------|-------------------------|------------------------|-----------------------------|--------------------------------|------------------------|----------------------------------|---------------|--------------|---------|
| | กนิษฐา ทองสมุทร (2561) | มณฑาทิพย์ นามมู (2561) | วัลลภา พูลศิริ (2562) | อังคณา จະนะบุรณ์ (2562) | ศรัญญา นอยพิมาย (2562) | ณรงค์ชัย บุญประเสริฐ (2563) | สุวัฒน์ ภูเกียรติกาญจน์ (2564) | สัตตปชญ โพธิรุท (2564) | Hovle, English and Steffy (2005) | Weigel (2012) | Baird (2006) | ความถี่ |
| ทักษะด้านเทคนิค | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | 5 |
| ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | 10 |
| ทักษะการทำงานเป็นทีม | ✓ | | | | | | ✓ | | | ✓ | | 3 |
| ทักษะด้านความคิดรวบยอด | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | 5 |
| ทักษะการประเมินผลการปฏิบัติงาน | | | | | | | | | ✓ | | | 1 |
| ทักษะการส่งเสริมคุณ จริยธรรม | | | | | | | | | | ✓ | | 2 |
| ทักษะการบริหารบุคคล | | | | | | | | | ✓ | | | 1 |
| ทักษะด้านการศึกษาและการสอน | ✓ | | | | ✓ | | | | | | | 3 |
| ทักษะการวินิจฉัยและการตัดสินใจในการแก้ปัญหา | | | | | | | ✓ | | ✓ | ✓ | | 3 |
| ทักษะด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล | ✓ | ✓ | | | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | 5 |

ตาราง 1 (ต่อ)

| ทักษะ | นักวิชาการ | | | | | | | | | รวม | | |
|---|------------------------|----------------------------|------------------------|-------------------------|------------------------|---------------------|-----------------------|---------------------------|---------------------------|-----|---------------|--------------|
| | กณิษฐา ทองสมุทร (2561) | มนชชาติพิชญ์ นามมู่ (2561) | วัลลิกา พูลศิริ (2562) | อังคณา จະนะบຸຣຸນ (2562) | ศรัณญา นอยพิมาย (2562) | ณรงคชัย บุญประเสริฐ | สวตมน ภูเกียรติกาญจน์ | สัตตบุษย์ โพธิ์รุท (2564) | Hoyle, English and Steffy | | Weigel (2012) | Baird (2006) |
| ทักษะการสื่อสารที่ดี | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 8 |
| ทักษะการคิดวิเคราะห์และการ คิดสร้างสรรค์ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | | | 5 |
| ทักษะการบริหารจัดการองค์กร | | ✓ | | ✓ | | | | | ✓ | | | 3 |
| ทักษะด้านการกำหนดนโยบาย และการปกครอง | | | | | | | | | ✓ | | | 1 |
| ทักษะการวางแผนและการ พัฒนาหลักสูตร | | | | | | | | | ✓ | | | 1 |
| ทักษะการจัดการเรียนรู้ | | | | | | | | | ✓ | | | 1 |
| ทักษะด้านค่านิยมและจริยธรรม | | | | | | | | | ✓ | | | 1 |
| การเป็นผู้นำ | | | | | | | | | ✓ | | | 1 |
| ทักษะการตัดสินใจผลสัมฤทธิ์ | | | | | | | | | | ✓ | | 1 |
| ทักษะการคลี่คลายความขัดแย้ง | | | | | | | | | | | ✓ | 1 |
| ทักษะการเจรจาต่อรอง | | | | | | | | | | | ✓ | 1 |
| ทักษะการสร้างแรงจูงใจ | | | | | | | | | | | ✓ | 1 |
| ทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ | | | | | | | | ✓ | ✓ | | | 2 |
| ทักษะด้านความรู้ความคิด | ✓ | | | | ✓ | | | | | | | 3 |

จากการสังเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามตาราง 1 ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษา ซึ่งมีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ตรงกันประกอบนักวิชาการทางด้านการศึกษา ดังนี้ กณิษฐา ทองสมุทร

(2561, หน้า 7 – 8), มณฑาทิพย์ นามมู (2561, หน้า 16 – 17), วลัยภา พูลศิริ (2562, หน้า 5), อังคณา จະนะบุรณ์ (2562, หน้า 15), ศรัญญา น้อยพิมาย (2562, หน้า 14), ณรงค์ชัย บุญประเสริฐ (2563, หน้า 8), สัตตบุษย์ โพธิ์รุท (2564, หน้า 13 – 14), สุวัฒน์ กู้เกียรติกาญจน์ (2564, หน้า 72), Hoyle, English and Steffy, Weigel (2012) และ Baird (2006) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 4 คนขึ้นไป จะได้ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 6 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะการสื่อสาร (Communication Skill)
2. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (Critical and Creative Thinking Skill)
3. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills)
4. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Skill)
5. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill)
6. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล (Technological and Digital Literacy Skills)

ทักษะการสื่อสาร

บุญส่ง กรุงชาติ (2561, หน้า 57 – 58) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านการสื่อสาร หมายถึง ความเข้าใจ การจัดการ และการสร้างการสื่อสารทางการพูดการเขียนที่มีประสิทธิภาพ และผ่านทางมัลติมีเดียในรูปแบบและบริบทที่หลากหลาย ข้อมูลและทักษะ การอ่านสื่อ (Information and Media Literacy Skill) การวิเคราะห์ การเข้าถึง การจัดการ การบูรณาการ การประเมินและการจัดทำข้อมูลในรูปแบบและสื่อที่หลากหลาย เพื่อประสิทธิผลเชิงสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น เพื่อการอยู่ร่วมกันและยอมรับข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมสามารถมองเห็นคุณค่าในความแตกต่างนั้น

มณฑาทิพย์ นามมู (2561 หน้า 16 – 17) ได้กล่าวว่า ทักษะการสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น ซึ่งอาจจะใช้วิธีการที่แตกต่างกันไป ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการรับรู้ร่วมกัน และมีปฏิริยาตอบสนองต่อกัน ทำให้เกิดความร่วมมือ มีความชัดเจนในคำสั่งมอบหมายงาน สามารถเจรจาต่อรองโน้มน้าว และสร้างความมุ่งมั่น ในการปฏิบัติงาน รวมไปถึง การให้คำแนะนำ และชี้แนะ ให้บุคลากรปฏิบัติตามได้อย่างโดดเด่น เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

กนิษฐา ทองสมุทร (2561 หน้า 7 – 8) ได้กล่าวว่าทักษะด้านการสื่อสาร หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารในการฟัง พูด อ่าน เขียน เช่นภาษาอังกฤษ

และสรุปประเด็นปัญหาต่าง ๆ ในการประชุมและนำเสนอในสถานที่ สาธารณะต่าง ๆ ได้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการติดต่อสื่อสาร เพื่อการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ๆ ของสถานศึกษา รวมทั้งสามารถเจรจาต่อรอง โนมน้าว และเกลี้ยกล่อมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้

สัตตบุษย์ โพธิ์รุท (2564 หน้า 13 - 14)ได้กล่าวว่า ทักษะการสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึง ความสามารถในการตีความวิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาสาระ รวมถึงกระบวนการการส่งข่าวสาร ข้อเท็จจริง สัญลักษณณ์ ความคิดความเห็น และประสบการณ์แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันจากบุคคลคนหนึ่งถ่ายทอดสารไปยังอีกบุคคลหนึ่ง ซึ่งเป็นข้อมูลถ่ายทอดผ่านการ สื่อสารทางการพูด การเขียนที่ประสิทธิภาพและผ่านทาง มัลติมีเดียโดยใช้เทคนิควิธีการผ่านสื่อเทคโนโลยีอุปกรณ์ต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ทักษะการสื่อสาร (Communication Skill) หมายถึง กระบวนการถ่ายทอด ข่าวสารข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น ซึ่งอาจจะใช้วิธีการที่แตกต่างกัน ไปตามความเหมาะสมของสถานการณ์ โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการรับรู้ร่วมกัน และมีปฏิริยาตอบสนองต่อกันทำให้เกิดความร่วมมือ มีความชัดเจนในคำสั่งมอบหมายงาน สามารถเจรจาต่อรองโนมน้าว และสร้างความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน รวมไปถึง การให้คำแนะนำหรือชี้แนะให้บุคลากรปฏิบัติตามได้อย่างโดดเด่น เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์

ไกรศร เขียมทอง (2561, หน้า 9 - 10) ได้กล่าวว่า ทักษะความคิด สร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสามารถคิดนอกกรอบคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ข้อมูลได้ อย่างรวดเร็ว วิเคราะห์สถานการณ์

พีรวิษณุ คำเจริญ (2561, หน้า 79) ได้กล่าวว่า ทักษะการ สร้างสรรค์ (Creative Skill) คือ ความสามารถในการสร้างสรรค์ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยวิธีการปรับประยุกต์ ออกแบบ ประดิษฐ์ หรือเขียนสารสนเทศในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ กระดานสนทนา บล็อก รูปภาพ และวิดีโอเกมคอมพิวเตอร์สื่อสังคม เป็นต้น

กุลจิรา รักษนคร (2563, หน้า 280) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดง ถึงความสามารถ ในการคิดสิ่งแปลกใหม่โดยการนำความรู้ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้ อย่างสร้างสรรค์ ผลงานเป็นผลงานที่แปลกใหม่

สัตตบุษย์ โพธิ์รุท (2564 หน้า 66) ได้กล่าวว่า ทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดริเริ่ม สร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงความสามารถในการคิดสิ่งใหม่ โดยการนำความรู้ ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ต่อยอดความคิดนอกกรอบ คิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ได้สิ่งแปลกใหม่ที่มีความแปลก ความทันสมัยและแตกต่างจาก สิ่งที่มีอยู่ก่อนและสิ่งนั้นต้องมีประโยชน์หรือนำไปใช้แก้ปัญหาได้

สรุปได้ว่า ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (Critical and Creative Thinking Skill) หมายถึง กระบวนการทางสมองในการแปลความหมายของข้อมูล ได้อย่างน่าเชื่อถือ สามารถเชื่อมโยงข้อมูลหรือสิ่งเร้าได้อย่างเป็นระบบจากส่วนย่อย ๆ ไปหาส่วนใหญ่ได้อย่างเป็นองค์รวม คิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ เป็นแบบอย่างและกระตุ้นให้ บุคลากรได้ริเริ่มความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดผลดี ในการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต

ทักษะด้านเทคนิค

กนิษฐา ทองสมุทร (2561 หน้า 7 - 8) ได้กล่าวว่า ทักษะทางเทคนิค หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารบริหารในการทำงานที่เป็นแบบอย่างที่ดีและกระบวนการ ปรับปรุงการทำงานในด้านต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมือที่มีความเหมาะสมกับ ประเภทของงานนั้น ๆ ตลอดจนงานใช้เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ในการบริหารจัดการงาน ด้านวิชาการ ด้านบริหารบุคลากร ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการเงิน ด้านการวิจัย และการสั่งการ และมอบหมายงาน รวมทั้งนำเสนอผลงานต่าง ๆ อย่างมืออาชีพ

วัลลิกา พูลศิริ (2562 หน้า 5-6) ได้กล่าวว่า ด้านเทคนิควิธี หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานมีเทคนิค การวางแผนและกำหนดนโยบายทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนเทคนิคการใช้ข้อมูล สารสนเทศในการบริหารเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาวิจัยและส่งเสริมให้มีการวิจัย และนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารเทคนิคการสั่งการสามารถให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม พร้อมทั้งมีความคล่องแคล่วในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีการในการทำกิจกรรม เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศรัญญา น้อยพิมาย (2562, หน้า 16 -18) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skills) หมายถึง ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ มีการวางแผนกำหนดนโยบาย และทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน มีการจัดทำและใช้แผนปฏิบัติการ และข้อมูล สารสนเทศ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่าง ๆ ในการบริหารงาน ให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ มีความสามารถในการตัดสินใจ การสั่งการ การมอบหมาย

งานต่าง ๆ สามารถจัดหาเครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารได้อย่างเพียงพอ กับความต้องการ มีวิธีการในการปฏิบัติการจัดกิจกรรมที่หลากหลายน่าสนใจ โดยการนำสื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี เข้ามาใช้ได้อย่าง คล่องแคล่ว มีการระดมความคิดการทำงานแบบร่วมมือ มาใช้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน สามารถ แนะนำหรือชี้แนะหลักการวิธีปฏิบัติ และเทคนิคการจัดการเรียนการสอน ให้กับครูในสถานศึกษา มีเทคนิคในการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติด้วยวิธีที่หลากหลายและนำมาใช้ใน สถานศึกษาอย่างถูกต้อง สามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

ณรงค์ชัย บุญประเสริฐ (2563 หน้า 8) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประกอบด้วยความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และความเชี่ยวชาญในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแนะนำ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามได้ เข้าใจวิธีการดา เนินงานต่าง ๆ ซึ่งเกิดจาก ประสบการณ์การเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเข้าใจลักษณะของงาน มีการวางแผนและใช้กระบวนการกลุ่มในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้การปฏิบัติงาน หรือการทำกิจกรรมต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) หมายถึง กระบวนการด้านการทำงาน ที่มีความรู้ ความสามารถเข้าใจในงาน จัดเป็นความสามารถด้านปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้ แม้จะไม่ได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ทักษะในด้านนี้หาได้ด้วย การศึกษาอบรม การฝึกงาน หรือการเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรงของตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน สามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

ชุตินา ปัญญาพินิจนุกร (2561, หน้า 239) ได้กล่าวว่า การสร้าง สัมพันธภาพ หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ซึ่งลักษณะประจำตัว ของบุคคล จะมีผลกระทบต่อความคิดและการกระทำของอีกฝ่ายทันที

กณิษฐา ทองสมุทร (2561 หน้า 7 - 8) ได้กล่าวว่าทักษะทางมนุษย หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานร่วมกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ ซึ่งประกอบด้วย การปรับตัว การให้ความร่วมมือ การสร้างแรงจูงใจ การให้ เกียรติซึ่งกันและกัน การยอมรับ การเปลี่ยนแปลงความแตกต่างทางด้านพฤติกรรมและวัฒนธรรมใน การทำงาน การแสดง ความจริงใจ การมีอารมณ์ขัน การมองโลกในแง่ดี การไม่เอาเปรียบ การปรับปรุง บุคลิกภาพ การใช้ดุลพินิจ การรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาส และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร สู่ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่นได้อย่างสร้างสรรค์

มณฑาทิพย์ นามมู (2561 หน้า 16 - 17) ได้กล่าวว่าทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความยืดหยุ่น เข้าใจความแตกต่าง และความต้องการของแต่ละบุคคล มีวิธีการต่าง ๆ สร้างแรงจูงใจ ให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความเข้าใจธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์ สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างบุคคล และเสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกัน ภายในสถานศึกษา ตลอดจนประสานงานและการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน

วัลลิกา พูลศิริ (2562 หน้า 5 - 6) ได้กล่าวว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและทำให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือของผู้บริหารและหัวหน้างานทุกระดับที่มีความสำคัญมากต่อการบริหารองค์การ ทั้งนี้ในการสร้างความร่วมมือกับผู้อื่นต้องมีความเข้าใจ สร้างแรงจูงใจ ผู้นำต้องเข้าใจความต้องการของบุคลากร และกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนทำกิจกรรมต่าง ๆ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ได้จากการเรียนรู้ทางจิตวิทยาปรัชญาพฤติกรรมศาสตร์ สังคมวิทยา สังคมศาสตร์ มนุษย์วิทยา และการฝึกอบรมมาโดยตรงในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จในองค์กรและประสานงานกับเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้การบริหารสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

ณรงค์ชัย บุญประเสริฐ (2563 หน้า 8) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง คุณลักษณะสำคัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษา คำนึงถึงการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคล เห็นคุณค่า และให้ความสำคัญกับครู และบุคลากรทางการศึกษา เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เข้าใจธรรมชาติ และความต้องการของมนุษย์ ที่มีความแตกต่างกัน ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์สังคม และสติปัญญา ซึ่งการสื่อสารเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงาน หากสื่อสารไม่ดีอาจจะทำให้งานล้มเหลวได้ดังนั้น เพื่อกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าใจความคิดของกันและกัน การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ที่มีตำแหน่งเหนือกว่า จึงเป็นบทบาทที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษาอันจะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

สัตตบุษย์ โพธิ์รุท (2564 หน้า 13 - 14) ได้กล่าวว่า ทักษะการสร้างความสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันด้วยกิริยา และวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจความต้องการของบุคคล สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น เข้าใจในความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมและ วัฒนธรรม มีมนุษยสัมพันธ์อัธยาศัยที่ดี

กับผู้ร่วมงานทุกระดับ ยอมรับนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกันสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ระหว่างบุคคลและเพื่อนร่วมงาน

สรุปได้ว่า ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Skill) หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความยืดหยุ่น เข้าใจความแตกต่างและความต้องการของแต่ละบุคคล มีวิธีการต่าง ๆ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความเข้าใจธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์ สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล และเสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันภายในสถานศึกษาตลอดจนประสานงานและการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน

ทักษะด้านความคิดรวบยอด

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560, หน้า 39) ได้กล่าวว่า ทักษะทางด้านความคิด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการเข้าใจระบบโครงสร้างของคน โครงสร้างตำแหน่ง นโยบายการจัดการศึกษา ระบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัย เพื่อบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

กณิษฐา ทองสมุทร (2561 หน้า 7 - 8) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารในการมอง ภาพความสัมพันธ์โครงสร้างขององค์กรโดยรู้จักแยกแยะการวางแผนตัดสินใจ การสั่งการควบคุมงาน การประสานงาน การบริหารทรัพยากร โดยการมอบหมายการทำงานในด้านต่าง ๆ ให้เหมาะกับคนให้กระทำการวินิจฉัยพฤติกรรมขององค์กร พฤติกรรมมนุษย์ ปรัชญาขององค์กร นโยบาย การเมือง สังคม และเศรษฐกิจ ตลอดจนการประเมินผลและการติดตามผลการทำงาน

วัลลิกา พูลศิริ (2562 หน้า 5 - 6) ได้กล่าวว่า ด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ทักษะความรู้ และความชำนาญของผู้บริหาร ซึ่งเป็นความรู้ที่ได้มาจากการศึกษา ค้นคว้า และการอ่านเรื่องราวต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์การการศึกษา กฎ ระเบียบที่มีอยู่แล้ว การอ่านรายงานประจำปี ศึกษาประวัติความเป็นมา สภาพแวดล้อม เข้าใจภาพรวมในองค์กร เข้าใจระบบโครงสร้างของงาน เข้าใจความซับซ้อนขององค์การทั้งหมด แล้วนำมาวิเคราะห์ และจัดโครงสร้างหน้าที่ภารกิจได้อย่างชัดเจนเหมาะสม เพื่อที่จะกำหนดแนวทางในการบริหาร และพัฒนาองค์กรของตนเองได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ศรัญญา น้อยพิมาย (2562 หน้า 16 - 18) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) หมายถึง ความสามารถในการ กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย พันธกิจ เพื่อพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ นโยบายการจัดการศึกษา ของหน่วยงานต้นสังกัด สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของ สถานศึกษา

ในภาพรวม เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายและขอบข่ายของงานได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน มีการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา มีภาวะความเป็นผู้นำทางการศึกษาสามารถกำหนดทิศทางการมุ่งสู่เป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า มาพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ เพื่อเป็นเครื่องมือและใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน มีความรู้ในเรื่องการ กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สถานศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานทุกคนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และสามารถปฏิบัติได้ มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูผู้สอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่องานในความรับผิดชอบ สนับสนุนให้ครูรู้จักใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ เพื่อเพิ่มสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน สามารถประเมินผลการดำเนินงานได้ตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียน และมีการสร้างสรรค์ และพัฒนาผลงานเพื่อให้เกิดผลดีต่อ สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ณรงค์ชัย บุญประเสริฐ (2563 หน้า 8) ได้กล่าวว่าทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองภาพรวม และเห็นความสัมพันธ์ของงานส่วนต่าง ๆ รวมถึงสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะส่งผลกระทบต่อ การบริหารสถานศึกษาในอนาคต มีความคิดที่กว้างไกล รอบคอบ และประสานความร่วมมือกับ หน่วยงานอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดีทั้งด้านการเมือง สังคม และเศรษฐกิจ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้อง มีความสามารถในการคิดเพื่อเข้าใจในภาพรวมของการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาบริหาร จะต้องคิดอย่างมีกลยุทธ์สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สนองต่อ เป้าหมายพันธกิจของการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด

สรุปได้ว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) หมายถึง ทักษะความสามารถของผู้บริหารที่เข้าใจความสลับซับซ้อนขององค์การทั้งหมด ความสามารถมองเห็นองค์การในภาพรวม มีความเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่กระทบต่อองค์การ มีความสามารถในการประสานงานต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการมองเห็นภาพ และเข้าใจหน่วยงานในทุกลักษณะโดยเน้นความสัมพันธ์ระหว่างงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน

ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561, หน้า 56) ได้กล่าวว่า ทักษะทาง เทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล หมายถึง การใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้สร้างสรรค์ให้เกิด ประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์กิจกรรมสู่ชุมชน มีการบริการจัดการข้อมูล

อย่างเป็นทางการ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างชุมชน การเรียนรู้ออนไลน์ ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อการพัฒนาองค์การให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

อัศริมา บุญอยู่ (2561, หน้า 29) ได้กล่าวว่า Digital Literacy หรือ การรู้ดิจิทัล หมายถึง ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตและสื่อสังคมออนไลน์ ให้เกิดประโยชน์ สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกันหรือใช้เพื่อ พัฒนาระบบการทำงานหรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

กณิษฐา ทองสมุทร (2561 หน้า 7 – 8) ได้กล่าวว่าทักษะการใช้ดิจิทัล หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารในใช้เทคโนโลยี ที่ทันสมัยโดยการนำข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนางานและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนและโรงเรียนด้านต่าง ๆ ผ่านเว็บไซต์ ไลน์และเฟสบุค

สัตตบุษย์ โพธิ์รุท (2564 หน้า 13 – 14) ได้กล่าวว่าทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล หมายถึง พฤติกรรมการ แสดงออกถึงความรู้ ความเข้าใจและความสามารถพื้นฐาน ในการใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์และเกิดประโยชน์ สูงสุดในการสื่อสาร การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์กิจกรรมสู่ชุมชน เพื่อเป็น การพัฒนาระบบการทำงานหรือระบบงาน ในองค์กรให้มีความทันสมัยและมี ประสิทธิภาพมากที่สุด

สรุปได้ว่า ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล (Technological and Digital Literacy Skills) หมายถึง การใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้อย่างสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์กิจกรรมสู่ชุมชน มีการบริหารจัดการ ข้อมูลอย่างเป็นระบบ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อการพัฒนาองค์การให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา

ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผล เป็นองค์ประกอบและเป้าหมายที่สำคัญในการจัดการศึกษาให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่าการบริหารของหน่วยงานหรือองค์การสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงานมีความเกี่ยวข้องกับผลงานที่พึงประสงค์ขององค์การ

คำว่าประสิทธิผล (Effectiveness) นั้นมีผู้ให้คำนิยามไว้หลากหลายและได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิผล คล้ายกัน ซึ่งประสิทธิผลเป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่า การบริหารของหน่วยงานหรือองค์การใดองค์การหนึ่ง สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงาน มีผู้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้อย่างหลากหลาย จากการค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องมีนักบริหารนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ ดังนี้

พัชรินทร์ พันธุ์โตดี (2556, หน้า 23) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลจะเกี่ยวข้องกับระดับของความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สามารถดำเนินกิจกรรมก้าวหน้าไปและสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนถึงการแก้ปัญหาภายในองค์การหรือสถานศึกษา

พัฒนพร ศิลาวงษ์ (2556, หน้า 12) ได้ให้ความหมายว่า การที่องค์การสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งที่เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการที่จะโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

จิราพร หมวดเพชร (2558, หน้า 62) สรุปว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ ตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น ประสิทธิผลจึงเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจว่าการบริหารของหน่วยงานหรือองค์การใดองค์การหนึ่งสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับและความสำเร็จของงานในแต่ละองค์การ

วันเฉลิม เป็งใส (2560, หน้า 7) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผล คือ ผลสำเร็จที่เกิดขึ้น เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ

และประสบการณ์ในการที่โน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งนั่นก็คือ การทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก

Richard L. Daft (2001, p. 87) ได้ให้คำจำกัดความของประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามแนวคิดทรัพยากร (Resource Based Approach) ไว้ว่าหมายถึงสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการสรรหาทรัพยากรที่มีคุณค่าและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรนั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้ให้คำจำกัดความของประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดกระบวนการภายใน (Internal Process Approach) ไว้ว่าหมายถึงสถานศึกษาที่มีการจัดการภายในที่ดี มีสุขภาพดี และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และราบรื่น สมาชิกในสถานศึกษามีความสุขและพอใจกับสถานศึกษา หน่วยงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาสามารถประสานการทำงานซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดีส่งเสริมให้ได้ผลผลิตสูง

Hoy and Miskel (2001, p. 44) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ประสิทธิผล คือ ผลสำเร็จที่เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถและประสบการณ์ในการโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา

ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารว่า การบริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้มากน้อยเพียงใดนั้น ประสิทธิผลจึงมีความหมายแตกต่างกันตามความเข้าใจของนักวิชาการหรือผู้บริหารของแต่ละสถานศึกษา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของสถานศึกษา และความสำเร็จของงาน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

จินตินี บุญทวี (2555, หน้า 56) ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษามีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน

และภายนอก สามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาตลอดจนมีความสามารถในการบูรณาการผสมผสานการคงสภาพสมบูรณ์ของระบบค่านิยมให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานตามแนวความคิดของระบบสังคม

อาภรณ์ อ่อนคง (2556, หน้า 10) ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึงการที่สถานศึกษาได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่สถานศึกษาตั้งไว้และสามารถจะสรุปความหมายตามทฤษฎีสถานศึกษาได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. ความหมายที่ใช้ในแนวทางเป้าหมาย (Goal – based Approach) เป็นการพิจารณาว่า การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

2. ความหมายที่ใช้แนวทางระบบ (System – based Approach) เป็นการพิจารณาว่าสถานศึกษานำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษาและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

3. ความหมายที่ใช้แนวทางกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง (Multiple– Constituencies Approach) เป็นการพิจารณาว่าสถานศึกษาสามารถในการตอบสนองความพึงพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้องได้ความสำคัญของประสิทธิผล

ชนกพร มนัส (2559, หน้า 60) ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ปรับตัว ปรับทัศนคติ เปลี่ยนมุมมองที่มีความแตกต่างกัน ร่วมตั้งเป้าหมายเดียวกัน พัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

ธูมากร เจตีย์คำ (2559, หน้า 48) ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ

Mott (1972, p. 134) ให้ความหมายว่า สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลหรือไม่ มักพิจารณาที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การที่สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Productivity) 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก

(Positive Attitude) 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาได้ (Adaptability) และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (Flexibility)

Hoy and Miskel (2001, p. 67) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำเป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษาทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพอใจ เป็นผลทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

Schein (1973, p. 34) ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง สมรรถภาพ (Capacity) ของสถานศึกษาที่จะอยู่รอด (Survive) การปรับตัว (Adaptation) การดำรงสภาพ (Maintain) และการเจริญเติบโต (Growth) ไม่ว่าสถานศึกษาจะมีหน้าที่ใด จะต้องกระทำให้ลุล่วงไป

Mott (1972, p. 134) ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในแง่ของความสามารถในการผลิตความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการยืดหยุ่น โดยได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยพิจารณาจาก

1. ความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา คือ การดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จของสถานศึกษา ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพและตรงตามความต้องการของสังคม การบรรลุผล คือ สถานศึกษาสามารถผลิตผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

การประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา

Pounder (1999, p. 56) ได้ศึกษาเกณฑ์การวัดประสิทธิผลองค์การ ตามกรอบความคิดการแข่งขันคุณค่าในมิติประสิทธิผล 9 ด้าน คือ

1. ผลผลิต-ประสิทธิภาพ
2. คุณภาพ
3. ความสามัคคี มีขวัญกำลังใจ

4. ความพร้อมในการปรับตัว
5. การจัดการข่าวสาร – การติดต่อสื่อสาร
6. ความเจริญเติบโต – ความสามารถในการแสวงหาทรัพยากร
7. การวางแผนกำหนดเป้าหมาย
8. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
9. ความมั่นคง – การควบคุม

Hoy and Ferguson (1985, p. 87) ได้เสนอแนวคิดในการวัดประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยพิจารณาจาก

1. การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (Adaptation)
2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment)
3. การบูรณาการ (Integration)
4. การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม (Latency)

Parson (1997, p. 90) เสนอแนวคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์กรไว้ ดังนี้

1. การปรับตัว (Adaptation)
2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment)
3. การบูรณาการ (Integration)
4. การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม (Latency)

Hoy and Miskel (2001, p. 76) เสนอรูปแบบบูรณาการโดยเพิ่มลักษณะการประเมินประสิทธิผลสถานศึกษาเป็น 3 ประการ คือ พหุเกณฑ์ (Multiple Criteria) มิติเวลา (Time Dimension) และกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง สรุป ตัวบ่งชี้พหุเกณฑ์ 4 ประการ ได้แก่

1. การปรับตัว (Adaptation) เป็นหน้าที่ของระบบของสถานศึกษาที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมให้ได้เช่น โรงเรียนอำนวยความสะดวกให้สอดคล้องจุดประสงค์ของสิ่งแวดล้อมและกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยพยายามเปลี่ยนรูปให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ภายนอก

2. การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) เป็นการมุ่งให้บรรลุเป้าหมายของระบบ ได้แก่ กระบวนการของสถานศึกษา การประสานงาน และความสัมพันธ์ทางสังคมให้มีลักษณะเป็นหน่วยเดียวกัน (Single unity)

3. การบูรณาการ (Integration) เป็นการสร้างความมั่นคงของสังคมภายในระบบ ได้แก่ กระบวนการของสถานศึกษา การประสานงาน และความสัมพันธ์ทางสังคมให้มีลักษณะเป็นหน่วยเดียวกัน (Single unity)

4. การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม (Latency) เป็นการรักษาความมั่นคงของคุณค่าของระบบ ได้แก่ รูปแบบวัฒนธรรมและระบบการจูงใจ มิติในการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย

4.1. มิติเวลา (Time dimension) การประเมินสิทธิผลสถานศึกษา สิ่งที่เป็นเกณฑ์ประเมินเกี่ยวข้องกับเวลา โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะสั้น (Short-Term) ระยะกลาง และระยะยาว เช่น การประเมินสิทธิผลของสถานศึกษา เกณฑ์ในระยะสั้นนั้น จะประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ชำนาญกำลังใจความพึงพอใจในการทำงาน และความจงรักภักดี เกณฑ์ระยะกลาง จะประเมินความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาของสถานศึกษา รวมทั้งการพัฒนาแผนการสอน ความก้าวหน้าทางอาชีพครู อาจารย์ และความสำเร็จของนักเรียนที่จบการศึกษาไปแล้วและเกณฑ์ระยะยาว คือ ความสามารถในการอยู่รอดของสถานศึกษา อย่างไรก็ตามเกณฑ์การประเมินสิทธิผลสถานศึกษาอาจมีการเปลี่ยนแปลงทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพอใจของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง

4.2. กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง (Multiple Constituencies) ใช้ค่านิยมและความคิดของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งจะสะท้อนถึงเกณฑ์ประสิทธิผล เป็นความสนใจของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มภายในหรือภายนอกสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อให้เกณฑ์ประสิทธิผลสอดคล้องกับความพึงพอใจของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง มิโนทัศน์นี้จึงเป็นการประเมินประสิทธิผลสถานศึกษาตามแนวทางเชิงสัมพัทธ์กับภาพการณ์ (Relativistic Multiple-Contingency Approach) ดังตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 รูปแบบบูรณาการของประสิทธิผลสถานศึกษาฮอยและมิสเกล

| มิติของประสิทธิผล | สิ่งที่พิจารณา | ตัวบ่งชี้ประสิทธิผล |
|---------------------------------------|----------------------------|---|
| การปรับตัว (Adaptation) | เวลา กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง | ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) นวัตกรรม (Innovation) ความก้าวหน้า (Growth) การพัฒนา (Development) |
| การบรรลุเป้าหมาย (Goal attainment) | เวลา กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง | ผลสัมฤทธิ์ (Achievement) คุณภาพ (Quality) การได้มาซึ่งทรัพยากร (Resource acquisition) ประสิทธิภาพ (Efficiency) |

ตาราง 2 (ต่อ)

| มิติของประสิทธิผล | สิ่งที่พิจารณา | ตัวบ่งชี้ประสิทธิผล |
|--------------------------------------|----------------------------|--|
| การบูรณาการ (Integration) | เวลากลุ่ม ผู้เกี่ยวข้อง | ความพึงพอใจ (Satisfaction) บรรยากาศขององค์กร (Climate) การติดต่อสื่อสาร (Communication) ความขัดแย้ง (Conflict) |
| การรักษาแบบแผน วัฒนธรรม (Latency) | เวลากลุ่ม ผู้เกี่ยวข้อง | ความจงรักภักดี (Loyalty) ความสนใจในชีวิตร่วมกัน (Central life interests) การจูงใจ (Motivation) ความมีเอกลักษณ์ขององค์กร (Identity) |

รูปแบบบูรณาการของฮอยและมิสเกลเป็นรูปแบบที่ครอบคลุมแนวทางการศึกษา ประสิทธิภาพสถานศึกษาเป็นการบูรณาการแนวทางการบรรลุเป้าหมาย 4 ประการ คือ

1. การปรับตัว
2. การบรรลุเป้าหมาย
3. การบูรณาการ
4. การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม

แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลของสถานศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษามีผู้เสนอแนวคิดที่สำคัญ ดังนี้ ปวีณา ศรีนาราง (2561, หน้า 124) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน เป็นความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ในการทำงานของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยพิจารณา จากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก ตลอดจนจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่ดีสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ของโรงเรียนเพื่อตอบสนองความต้องการ ของบุคลากรในโรงเรียนประกอบด้วย

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครู ในการพัฒนาการดำเนินงาน การคิดอย่างเป็นระบบการจัด

การเรียนการสอน จัดทำและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมรวมทั้งจัดบรรยากาศและทรัพยากร อย่างเหมาะสม จนสามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดีและระดับที่สูงขึ้นได้

2. ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ครูในการพัฒนาความคิดเห็น และความรู้อีก ในด้านการพัฒนาของนักเรียน ให้แสดงออก ทางพฤติกรรมในทางที่ดีงาม มีคุณลักษณะที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นที่พึงประสงค์ของสังคม รู้จักพัฒนาตนเองจนได้รับการยกย่องมีเจตคติดีต่อการศึกษาเล่าเรียน

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถผู้บริหารและครูที่ร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิถีดำเนินงานด้านการเรียนการสอนรวมถึง การปรับ หลักสูตร โดยการนำแนวคิดนวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการวางแผน การบริหารเพื่อให้ โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ในการให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางแก้ไขปัญหากับบุคลากรในองค์กรได้ โดยที่ผู้บริหารและครูร่วมมือ ในการแก้ปัญหา ทั้งด้านการเรียนการสอน ด้านการปกครอง ดูแลช่วยเหลือนักเรียน และปัญหาตลอดจนความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในโรงเรียน

เรือนเพชร เต็กสี (2561) ได้เสนอแนวคิดประสิทธิผลของสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน 2) ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก 3) ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจากผู้ปกครอง และ 4) ความพึงพอใจของครู

ศิษยาภิบาล (2561) ได้กล่าวว่า การบรรลุผลการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่พึงปรารถนาหรือเป็นไปตามที่คาดหวังได้ 5 ด้านได้แก่

1. ด้านความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน หมายถึง นักเรียนสามารถศึกษาค้นคว้าและสืบข้อมูลได้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบ รู้จักแสวงหาความรู้ตามความรู้ที่ต้องการและความสนใจอยู่เสมอตามแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ส่งเสริมให้นักเรียนมีนิสัยรักการอ่านและสามารถใช้อินเทอร์เน็ตได้อย่างเหมาะสม

2. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งที่จะปฏิบัติงานของโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายซึ่งมีบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียนโดยมีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ที่ทันสมัยและเหมาะสมกับความต้องการและความสนใจของนักเรียน

3. ด้านความสามารถในการสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีของครู หมายถึง การจัดทำเอกสารประกอบการสอนที่สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ ใช้บทเรียน คอมพิวเตอร์ช่วยสอนและใช้แบบเรียนสำเร็จ รูปในการสอน โดยมีการส่งเสริมให้นักเรียน ได้สืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ครูสามารถใช้คอมพิวเตอร์และโปรแกรมต่าง ๆ ในการจัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้ได้

4. ด้านความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึงผู้บริหาร สถานศึกษามีการวางแผนการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ การจัดการศึกษามีการจัดทรัพยากรด้านการเงินให้แก่ครู บุคลากรทางการศึกษาอย่างเหมาะสม เพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

5) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายใน และภายนอก หมายถึง ครูและบุคลากร ในโรงเรียนมีการยอมรับแนวคิด วิธีการและเทคนิค การสอนใหม่ ๆ ที่ทันสมัย โดยโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการด้านการจัดการเรียนการสอน หรือการบริหาร รวมถึงครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการปรับตนเองให้เข้าสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562) ได้กล่าวว่าประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็น การทำงาน ให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ของสถานศึกษา โดยมีการใช้ทรัพยากร ทางการบริหาร ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ การที่สถานศึกษา ได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิด ผลสำเร็จตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่ตั้งไว้ ตามความคิดเห็นของครู มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร และครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ในการสร้าง นโยบายมาตรฐาน และข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ด้วย นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน การจัดกิจกรรม ต่าง ๆ ร่วมกัน การมอบรางวัลแก่กัน มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การให้โอกาสครูในการสอน พิเศษในสถานศึกษาเพื่อเสริมรายได้ ตลอดจนจนการสร้าง ความพึงพอใจต่อระบบการบริหารงานของ สถานศึกษาสร้างความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการ เงินเดือน และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี ในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างเป็นระบบ พัฒนาคุณลักษณะ

ที่พึงประสงค์ของนักเรียน เพิ่มคะแนนปลายปีและการทดสอบระดับชาติของนักเรียน และสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่สูงขึ้น นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นได้ ผลงานของนักเรียนได้รับรางวัล สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูง นักเรียนที่จบชั้นสูงสุดของสถานศึกษา และมีอาชีพการทำงานที่ดี

3. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ ในการให้คำปรึกษา การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา การแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินหรือปัญหา เฉพาะหน้าของสถานศึกษาที่เกิดขึ้น การใช้วิธีการประนีประนอมยุติธรรมในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา สร้างความสัมพันธ์ อันดีต่อกันสามารถปรับปรุงการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ไป นิเทศกำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ครู และร่วมมือกัน กับครูและบุคลากรแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นทำให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จัดให้มี การประชุมเพื่อหาแนวทางในการป้องกันดูแลและช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และปรับปรุงระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

รัตนา เหลืองงาม (2562 หน้า 7 - 9) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการ ทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา จนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน มีการใช้หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเป็นแนวทางในการ ดำเนินงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษาโดยมีการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อให้สถานศึกษา สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาสถานศึกษา มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาตนเอง ตลอดจนให้มีการศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ และนิเทศติดตามการพัฒนาวิชาชีพครู และให้คำแนะนำ กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ

2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากความสนใจ มีความคาดหวังในการสำเร็จการศึกษา มีความต้องการจะพัฒนาตนเอง เรียนรู้ด้วยตัวเอง มีความคิด สร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักวางแผน ทำตามแผนที่กำหนดไว้และประเมินผลความก้าวหน้าของตนเอง เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนสูงขึ้น ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ในการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนและความรู้ทั่ว ๆ ไปด้วยตนเอง จากแหล่ง เรียนรู้ทั้งภายในและนอกสถานศึกษา

3. ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อการทำงานภายในสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดยพิจารณาจากสภาพการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รวมถึงความก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และ สวัสดิการอื่น ๆ ได้รับความไว้วางใจ และมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงตามความต้องการและความรู้ ความสามารถของตนเอง มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรคให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็จะมีผลทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะครูร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อความสำเร็จของ สถานศึกษา

4. การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง การจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา มีการวางแผนการจัดสรรและกระจายทรัพยากร เช่น ทรัพยากรทางการเงิน วัสดุ อุปกรณ์ทางการศึกษา อาคารสถานที่ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ปรับปรุง ซ่อมแซมทรัพยากรภายในสถานศึกษาให้มีความพร้อมสำหรับการใช้งานตลอดเวลา รวมถึงจัดสรรบุคลากรในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมปลูกฝังจิตสำนึก ในการทำงานในสถานศึกษา

5. การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ชุมชนเข้าไปมีส่วนร่วมรับทราบ สนับสนุน หรือให้ความร่วมมือในกิจกรรมหรือการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้นเพื่อขับเคลื่อนให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม มีการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรในสถานศึกษามีวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกันและสถานศึกษาเองก็เป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับชุมชนด้วย

6. การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การประเมินผล ติดตามตรวจสอบคุณภาพ ควบคุมมาตรฐานการศึกษาในการบริหารจัดการ และการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการทางการศึกษาว่า การดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรือมี คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด โดยสถานศึกษามีการวางแผนการจัดการศึกษาและกรอบเวลาที่ชัดเจน จัดทำแผนพัฒนา

การศึกษาที่สอดคล้องตามมาตรฐาน

ประจักษ์ เดชสุภา (2562 หน้า 7 – 8) ได้กล่าวว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำหน้าที่ให้ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยใช้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารในการดำเนินงาน เพื่อโน้มน้าวให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มี 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการบริหารงานในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดผลบรรลุ วัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อตัวผู้เรียนทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านอาคาร สถานที่ ด้านบุคลากรและเทคโนโลยี เพื่อเอื้อให้นักเรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับสูง

2. ด้านความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในด้านการดำเนินการอบรมสั่งสอน พัฒนานักเรียนให้เป็น บุคคลที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจรวมถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนทักษะ ความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างเป็นสุข

3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนา ปรับเปลี่ยน การดำเนินงาน ด้านการบริหาร ด้านการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร ด้านอุปกรณ์ และเทคโนโลยี รวมทั้งด้าน อาคารสถานที่เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการทางด้านการเรียนรู้ เพื่อให้สถานศึกษามี ความก้าวหน้าเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

4. ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมมือร่วมใจกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจน แก้ไขปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความยุติธรรมสามารถเป็นที่ปรึกษาและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร สถานศึกษาและครูเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดี บรรลุตามวัตถุประสงค์ ของสถานศึกษา

กนกพร หมื่นเที่ยง (2563, หน้า 9 – 10) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูบุคลากรทางการศึกษาผู้ปกครองชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดำเนินงานร่วมกันในการบริหารจัดการโรงเรียนจนทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นการจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพความสามารถ ต่อไปใน การปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมความพึงพอใจในการทำงานของครูการบรรลุเป้าหมาย

และวัตถุประสงค์ของโรงเรียนตามที่กำหนดไว้

1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นหมายถึงโรงเรียนที่มีการดำเนินงานเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทำให้ผู้ปกครองมีความพึงพอใจนักเรียนมีความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันที่สูงขึ้นได้เป็นจำนวนมากโรงเรียนที่มีทั้งปริมาณและคุณภาพสูงด้วยมีความพร้อมทางด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างพอเพียง อาคารสถานที่บรรยากาศสิ่งแวดล้อมเหมาะสม มีบุคลากร คือ ครูผู้สอนมีคุณภาพ การบริหารจัดการที่ดีการพัฒนาจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมโดยยึดกระบวนการและนักเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนการสอน ตลอดจนปรับปรุงพฤติกรรมการสอนให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เสมอ

2. ด้านการจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง โรงเรียนมีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างคุ้มค่า การวางแผนการใช้งบประมาณการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด การกำกับติดตามผลการใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนนักเรียนตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน

3. ด้านความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม หมายถึง โรงเรียนมีการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานในการบริหารจัดการให้เกิดความคล่องตัวโดยการปรับตัวได้อย่างเหมาะสมให้ทันสมัยทันกับความเจริญก้าวหน้าโดยเฉพาะด้านนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียน กระบวนการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนมีการพัฒนานวัตกรรมและสื่อการเรียนใหม่ ๆ การพัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่ให้มีความสะอาดร่มรื่นเพื่อเหมาะสมแก่การเรียนรู้อีกทั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปรับตัวเองให้มีความก้าวทันกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

4. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกและความภาคภูมิใจของครูที่มีต่อการทำงานความรู้สึกพึงพอใจต่องานภาระงานจากการทำงานความรู้สึกพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน ผลตอบแทนของงานค่าจ้างงานสวัสดิการการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติ นโยบายแผนงานปฏิบัติการกระบวนการ เพื่อนร่วมงานเจ้านายผู้บังคับบัญชาลูกน้อง โอกาสในการได้รับข้อมูลข่าวสารความพึงพอใจต่อโอกาสที่ได้เรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ ความพึงพอใจต่อโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

ด้านการบรรลุเป้า หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมีการจัดการศึกษาที่ทุกคนมีส่วนร่วมนักเรียนมีผลการเรียนเป็นไปตามเกณฑ์การจัดสรรเงินงบประมาณถูกต้องตามหมวดหมู่ ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดภารกิจเป็นไปตามผลสัมฤทธิ์ที่วางไว้ และนโยบายและการดำเนินงานตรงตามเป้าหมายตามงบประมาณ

ศรายุทธ เมืองคำ (2563 หน้า 6 - 7) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็น การดำเนินงานของสถานศึกษาที่บรรลุ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เป็นการจัดการศึกษาที่ ทำให้ครูและนักเรียนเกิดการเรียนรู้และความ พึงพอใจ เป็นความสามารถในการแสวงหา ผลประโยชน์จากสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ได้ทรัพยากรในการ นำไปสนับสนุนการดำเนินงานของ องค์การ การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตาม เป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ความมี ประสิทธิภาพในการทำงานการปรับตัวขององค์กรให้เข้ากับ สภาพแวดล้อม ความยืดหยุ่น ใน การดำเนินการต่างๆ ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ประกอบด้วยประสิทธิผลของ สถานศึกษา 4 ด้าน คือ

1. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น หมายถึง ประสิทธิภาพของการศึกษาที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง ชุมชนมีความพึงพอใจในการจัดการเรียน การสอนของโรงเรียน นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมประกวดกิจกรรมวิชาการ กับหน่วยงานราชการต่าง ๆ จนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ครู และผู้บริหาร สามารถดำเนินการในการสถานศึกษา ทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรม ของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี มีความกระตือรือร้น ต่อการศึกษา ประพฤติตนตามระเบียบวินัยของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการทำงาน และแสดงความคิดเห็นกับเพื่อน ใช้สติปัญญาในการทำงานและแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารและครูในการร่วมพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน ทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยพิจารณาจากหลักสูตรของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน ทันสมัยต่อสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม มีการวัดผลประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารและครู ที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียนและงานที่รับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ ของสถานศึกษา มีการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การยกย่องชมเชยหรือการให้รางวัลในบางโอกาส สร้างบรรยากาศ ในสถานศึกษาให้เกิด

ความเป็นมิตรให้ความร่วมมือร่วมใจแก่บุคลากรทุกฝ่าย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Hoy and Ferguson (1985, p. 87) ในการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา เนื่องจากมีความครอบคลุมการประเมินผลทั้งด้านผู้เรียน บุคลากร และทรัพยากรในสถานศึกษา จากแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาของ Hoy and Ferguson (1985, p. 87) มี 5 ด้าน ดังนี้

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง หมายถึง สามารถแสวงหา ค้นคว้า และสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบ กระตือรือร้นในการทำงาน รู้จักแสวงหาความรู้จากทรัพยากรของการเรียนรู้ต่าง ๆ ตามความต้องการและความสนใจใฝ่รู้อยู่เสมอ ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันศึกษาชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก มีบุคลากรที่มีคุณภาพด้านการสอน นักเรียนมีผลการเรียนดี มีการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจของนักเรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความประพฤติที่เหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรมมีค่านิยมที่ดีงาม

2. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยพิจารณาจากหลักสูตรของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และชุมชนทันสมัยต่อสภาพแวดล้อม ในปัจจุบันมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม มีการวัดผลประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

3. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ครูและผู้บริหารสามารถดำเนินการในการสถานศึกษา ทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมของนักเรียน เพื่อให้ให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี มีความกระตือรือร้นต่อการศึกษา ประพฤติตนตามระเบียบวินัยของโรงเรียนมีส่วนร่วมในการทำงาน และแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนใช้สติปัญญาในการทำงาน และแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร และครู ที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียนและงานที่รับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การยกย่องชมเชยหรือการให้รางวัลในบางโอกาส สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เกิดความเป็นมิตรให้ความร่วมมือร่วมใจแก่บุคลากรทุกฝ่าย

5. ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติในทางที่ดี เกิดจากการได้รับการตอบสนองของความต้อการในปัจจุบันต่าง ๆ ก่อให้เกิดแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนด้วยความพอใจ เกิดความภาคภูมิใจเมื่อสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน งานที่ปฏิบัติอยู่มีความรู้สึกท้าทายและกระตุ้นให้อยากทำงาน บรรยากาศสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนส่งเสริมและกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ตลอดจนการมีความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน

แนวความคิดของ Hoy and Miskel (2001, p. 76) ได้เสนอ แนวคิดในการประเมินประสิทธิผลองค์กร โดยพิจารณาจาก

1. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน
2. การบรรลุเป้าหมาย
3. ความพึงพอใจในการทำงาน
4. ความสนใจในชีวิต

Mott (1972, p. 64) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนในแง่ของความสามารถ 4 ประการ คือ

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง โรงเรียนมีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน และสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สิ่งสำคัญของการบรรลุเป้าหมายคุณภาพการศึกษา คือ ผลผลิตของระบบการศึกษา หากมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมาก และมีคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงจำนวนมาก โรงเรียนมีทั้งปริมาณและคุณภาพดังกล่าว ได้แก่ โรงเรียนในเมือง โรงเรียนในจังหวัดที่มีชื่อเสียง โรงเรียนที่มีความพร้อมในด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ อาคารสถานที่ บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม บุคลากรที่มีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง การศึกษานอกจากจะเสริมสร้างความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน คือ ร่างกายให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาการส่วนต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมกับวัย สติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์ อย่างมีเหตุผล และมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถนำความรู้ ความสามารถและทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์อย่างมีความสุข รู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม อย่างเหมาะสมและดีงาม ทศคติทางบวกจะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากผู้ได้รับ

การศึกษาอย่างครบถ้วนแล้ว ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้ และแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่ถึงประสงค์ของสังคมโดยส่วนรวม มีจิตใจกว้าง ไม่ทำตนต่อต้านสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผลและยอมรับกฎ กติกาของสังคมที่กำหนดขึ้น และปฏิบัติตนด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความเป็นส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม ให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เป็นผู้ที่มีจิตใจเข้มแข็ง อดกลั้น และสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์และเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม

3. ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีความสามารถในการสนองความต้องการของผู้มารับบริการ และประโยชน์ต่อสังคม และมีความยืดหยุ่นสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้ดี ผู้บริหาร โรงเรียน ครู อาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลนั้น โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการ ปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนจะต้องทันสมัยและสอดคล้องทันกับความจริงก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลง นโยบายของโรงเรียนไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลง ไม่ได้ จนทำให้ล้าสมัย ในขณะที่เดียวกันจะต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะในด้าน การเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรม และสื่อการเรียนการสอนใหม่ ๆ มี การค้นคว้า และพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้ สะอาดร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ และเกิดบรรยากาศในการเรียนรู้ ผู้บริหารและครู จะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัว และไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุง เปลี่ยนแปลงองค์กร รูปแบบการบริหารงาน และดำเนินการต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งของสังคมที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ผู้บริหารและครูภายในโรงเรียน ต้องมีความสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จ เพื่อบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมนั้นเป็นการตอบสนองธรรมชาติของมนุษย์ที่ชอบอยู่ด้วยกันและเป็นการได้ช่วยกันคิด ช่วยกันออกความเห็น และช่วยกันลงมือทำ ย่อมนำไปสู่ปัญหาที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน โรงเรียน จะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาดและภารกิจของโรงเรียน แต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหาร แบบใด ระบบใด

การทำงานของโรงเรียนย่อมประกอบด้วยเป้าหมาย คือ การมุ่งถึงความสำเร็จที่สูงที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบรองลงมาเพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด การประสานงานเป็นแนวทางของ ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนและเกิดความเรียบร้อย กิจกรรม คือ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายการจัดการศึกษาในโรงเรียนเป็นการสร้างคนให้เกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามแนวทางที่เหมาะสม การบริหารและการจัดการในโรงเรียน จึงควรมีความยืดหยุ่นพอสมควร ตั้งแต่หลักสูตรควรปรับให้เหมาะสมกับท้องถิ่น สภาพบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่ การจัดวิชาต่าง ๆ สำหรับการเรียนการสอนรวมทั้งการจัดกิจกรรมในหลักสูตรและเสริมหลักสูตรควรให้เพียงพอและหลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการ และความถนัดของนักเรียน จะช่วยเป็นแนวทางพัฒนาการเรียนรู้ การปรับตัวและบุคลิกภาพของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เกิดความราบรื่น เรียบร้อย และความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารจึงควรปฏิบัติตนให้เหมาะสม ไม่ใช้อำนาจเผด็จการ ไม่ควรยึดกฎระเบียบโดยเคร่งครัด สิ่งใดที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานควรมีการ ยืดหยุ่นบ้าง แต่ไม่เสียประโยชน์หรือเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารควรจะเป็นผู้สร้างความไว้วางใจ ให้กับผู้ร่วมงาน เป็นที่ยอมรับ มีความเอื้ออาทร ต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นที่ปรึกษาทั้งในเรื่องการเรียนการสอน เรื่องส่วนตัว อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการลดช่องว่างซึ่งกันและกัน และควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การยกย่อง ชมเชย และให้รางวัล ในบางโอกาส

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา คือ ความสำเร็จที่เกิดขึ้นจากประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการที่ใฝ่มนำให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้แก่ การที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง ความพึงพอใจในการทำงานของครู การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม

การสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา

การวิจัยครั้งนี้จุดมุ่งหมายสำคัญในการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดองค์ประกอบของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนั้นในหัวข้อนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาทัศนะของนักการศึกษา นักวิชาการ การสังเคราะห์และกำหนดเป็นองค์ประกอบที่จะใช้ในการวิจัยนำไปสู่การศึกษาองค์ประกอบและกำหนดนิยามขององค์ประกอบเพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

ตาราง 3 ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา

| ประสิทธิผลของสถานศึกษา | นักวิชาการ | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------------|-----------------------|-------------------------|-------------------------|------------------------|-----------------------|------------------------|--------------------------|-------------------------|-----------------------|-------------|---------|
| | ปวีณา ศรีนารัง (2561) | ธิษตยา ภิระบัน (2561) | เรือนเพชร เต็กดี (2561) | ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562) | รัตนา เหลืองงาม (2562) | ประจัญ เตชสุภา (2562) | ศรายุทธ เสมองคำ (2563) | กนกพร ทนึ่งเที่ยง (2563) | Hoy and Ferguson (1985) | Hoy and Miskel (2001) | Mott (1972) | ความถี่ |
| ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูง | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 9 |
| ด้านความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | ✓ | 6 |
| ด้านความสามารถในการปรับตัวต่อ สภาพสิ่งแวดล้อม | | | | | | | ✓ | | | | | 1 |
| ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ภายในสถานศึกษา | ✓ | | | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | | ✓ | 6 |
| ด้านการบรรลุเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ ในการจัดการศึกษา | | | | | | | | ✓ | | ✓ | | 2 |
| ด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนจาก ผู้ปกครอง | | | ✓ | | | | | | | | | 1 |
| ด้านการจัดสรรทรัพยากรที่มี ประสิทธิภาพ | | ✓ | | | | | | ✓ | ✓ | | | 3 |
| ด้านการบริหารทรัพยากรทางการ ศึกษา | | | | | ✓ | | | | | | | 1 |
| ด้านกลยุทธ์สร้างความพึงพอใจ | | ✓ | | | | | | | | | | 1 |
| ด้านการมีส่วนร่วม | | | | | ✓ | | | | | | | 1 |
| ด้านการประกันคุณภาพภายใน | | | | | ✓ | | | | | | | 1 |
| ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ของครู | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | ✓ | ✓ | ✓ | | 7 |

ตาราง 3 (ต่อ)

| ประสิทธิผลของสถานศึกษา | นักวิชาการ | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------------|-----------------------|--------------------------|-------------------------|------------------------|-----------------------|------------------------|--------------------------|-------------------------|-----------------------|-------------|---------|
| | ปวีณา ศรีนาราง (2561) | ธิตทยา ภิระบัน (2561) | เรื่อนเพชร เต็กลี (2561) | ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562) | รัตนา เหลืองงาม (2562) | ประจัญ เดชสุภา (2562) | ศรายุทธ เมืองคำ (2563) | กนกพร หมิ่นเที่ยง (2563) | Hoy and Ferguson (1985) | Hoy and Miskel (2001) | Mott (1972) | ความถี่ |
| ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | 8 |
| ด้านความสนใจในชีวิต | | | | | | | | | | ✓ | | 1 |
| ด้านความสามารถในการใช้สื่อ | | ✓ | | | | | | | | | | 1 |
| นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู | | | | | | | | | | | | |
| ด้านความรู้ วิชาการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน | | ✓ | | | | | | | | | | 1 |

จากการสังเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาตามตาราง 3 ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษา ซึ่งมีประสิทธิผลของสถานศึกษาที่ตรงกัน ประกอบด้วยนักวิชาการทางการศึกษา ดังนี้ ปวีณา ศรีนาราง (2561, หน้า 123), ธิตทยา ภิระบัน (2561, หน้า 4), เรื่อนเพชร เต็กลี (2561, หน้า 6), ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562, หน้า 6 - 7), รัตนา เหลืองงาม (2562, หน้า 6), ประจัญ เดชสุภา (2562, หน้า 6), ศรายุทธ เมืองคำ (2563, หน้า 8), กนกพร หมิ่นเที่ยง (2563, หน้า 8), Hoy and Ferguson (1985), Hoy and Miskel (2001) และ Mott (1972) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่สูงจำนวน 5 ความถี่ขึ้นไป จะได้ประสิทธิผลของสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา
5. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

จากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาสังเคราะห์และจัดกลุ่มประสิทธิผลของสถานศึกษาแต่ละด้านโดยมีรายละเอียด ดังนี้

ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

ปวีณา ศรีนาราง (2561, หน้า 124) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครู ในการพัฒนาการดำเนินงาน การคิดอย่างเป็นระบบ การจัด การเรียนการสอน จัดทำและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมรวมทั้งจัดบรรยากาศและทรัพยากรอย่างเหมาะสม จนสามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดีและระดับที่สูงขึ้นได้

รัตนา เหลืองงาม (2562, หน้า 7 – 9) ได้กล่าวว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากความสนใจ มีความคาดหวังในการสำเร็จการศึกษา มีความต้องการจะพัฒนาตนเอง เรียนรู้ด้วยตัวเอง มีความคิด สร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักวางแผน ทำตามแผนที่กำหนดไว้และประเมินผลความก้าวหน้าของตนเอง เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ในการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนและความรู้ทั่ว ๆ ไปด้วยตนเอง จากแหล่ง เรียนรู้ทั้งภายในและนอกสถานศึกษา

ประจัญ เดชสุภา (2562 หน้า 7 – 8) ได้กล่าวว่าด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในการบริหารงานในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดผลบรรลุ วัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ต่อตัวผู้เรียนทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านอาคาร สถานที่ ด้านบุคลากรและเทคโนโลยี เพื่อเอื้อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับสูง

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562, หน้า 17 – 18) ได้กล่าวว่าด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ในการพัฒนาความคิด สร้างสรรค์ คิดอย่างเป็นระบบ พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน เพิ่มคะแนนปลายปีและการทดสอบระดับชาติของนักเรียน และสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่สูงขึ้น นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นได้ ผลงานของนักเรียนได้รับรางวัล สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูง นักเรียนที่จบชั้นสูงสุดของสถานศึกษา และมีอาชีพการทำงานที่ดี

ศรายุทธ เมืองคำ (2563 หน้า 6 – 7) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น หมายถึง ประสิทธิภาพของการศึกษาที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง ชุมชนมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน

นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมประกวดกิจกรรมวิชาการกับหน่วยงาน ราชการต่าง ๆ จนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

สรุปได้ว่า ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น หมายถึง ประสิทธิภาพของการศึกษาที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง ชุมชนมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมประกวดกิจกรรมวิชาการกับหน่วยงานราชการต่าง ๆ จนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ใน ระดับสูง

ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

ปวีณา ศรีนาราง (2561, หน้า 124) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถ ผู้บริหารและครูที่ร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานด้านการเรียนการสอนรวมถึงการปรับ หลักสูตร โดยการนำแนวคิดนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาช่วยในการวางแผนการบริหารเพื่อให้ โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

ประจัญ เดชสุภา (2562 หน้า 7 - 8) ได้กล่าวว่าด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนา ปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน ด้านการบริหาร ด้านการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี รวมทั้งด้าน อาคารสถานที่เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการทางด้านการเรียนรู้ เพื่อให้สถานศึกษามี ความก้าวหน้าเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

ศรายุทธ เมืองคำ (2563 หน้า 6 - 7) ได้กล่าวว่าความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารและครูในการร่วมพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน ทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยพิจารณาจากหลักสูตรของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน ทันสมัยต่อสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญการใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม มีการวัดผลประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

Hoy and Miskel (2001, p. 51) ได้กล่าวว่าการพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารและครูสามารถร่วมกันบริหารจัดการศึกษาให้มีความก้าวหน้าทันกับแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากหลักสูตรของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน ทันสมัยต่อสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

มีการใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม มีการวัดผลประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

สรุปได้ว่าด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน ทั้งด้านวิชาการการเรียนการสอน เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยพิจารณาจากหลักสูตรของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบท ของสถานศึกษา และชุมชนทันสมัยต่อสภาพแวดล้อม ในปัจจุบันมีการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม มีการวัดผลประเมินผลผู้เรียน ตามสภาพจริงและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

ปวีณา ศรีนาราง (2561, หน้า 124) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนาให้ นักเรียนมีทัศนคติทางบวก หมายถึงความสามารถ ของผู้บริหาร ครูในการพัฒนาความคิดเห็น และความรู้สึก ในด้านการพัฒนาของนักเรียน ให้แสดงออก ทางพฤติกรรมในทางที่ดีงาม มีคุณลักษณะที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นที่พึงประสงค์ของสังคม รู้จักพัฒนาตนเอง จนได้รับการยกย่องมีเจตคติดีต่อการศึกษาเล่าเรียน

ประจัญ เดชสุภา (2562 หน้า 7 - 8) ได้กล่าวว่าด้านความสามารถในการพัฒนา เจตคติทางบวกของนักเรียน หมายถึง ความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในด้านการดำเนินการอบรมสั่งสอน พัฒนานักเรียนให้เป็น บุคคลที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ รวมถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนทักษะ ความสามารถในการดำรงชีวิต อยู่ในสังคมอย่างเป็นสุข

ศรายุทธ เมืองคำ (2563 หน้า 6 - 7) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ครูและผู้บริหาร สามารถดำเนินการ ในการสถานศึกษา ทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมของนักเรียน เพื่อให้ นักเรียนเป็นผู้ มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี มีความกระตือรือร้นต่อการศึกษา ประพฤติตน ตามระเบียบวินัยของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการทำงานและแสดงความคิดเห็นกับเพื่อน ใช้สติปัญญาในการทำงานและแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน

Mott (1991, p. 373) ได้กล่าวว่าความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวกของ นักเรียน หมายถึง มีความเห็นท่าที่ความรู้สึกหรือพฤติกรรมของนักเรียน แสดงออกในทางที่ดี งาม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษาสร้างความสำเร็จ ให้บุคคลใน 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

กับวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมีความคิดสร้างสรรค์ด้านสังคมสามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจรู้จักเหตุผลมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม อย่างเหมาะสมและดีงาม ทักษะคติทางบวกจะเป็นผลจากผู้ที่ได้ศึกษาครบถ้วน ทั้ง 4 ด้าน ดังที่กล่าวมาแล้ว ผู้ที่มีทักษะคติทางบวกเป็นผู้มีความรู้สึกและแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคม มีจิตใจกว้างขวาง ไม่ต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ ปฏิบัติด้วยความจริงใจและเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความเห็นของส่วนรวม เพิกขุหน้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจนสามารถดำเนินการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเองมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทักษะคติทางบวก หมายถึง การที่ครูและผู้บริหารสามารถดำเนินการในการสถานศึกษา ทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี มีความกระตือรือร้นต่อการศึกษา ประพฤติตนตามระเบียบวินัยของโรงเรียนมีส่วนร่วมในการทำงาน และแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนใช้สติปัญญาในการทำงาน และแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน

ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ปวีณา ศรีนาราง (2561, หน้า 124) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางแก้ไขปัญหากับบุคลากรในองค์กรได้โดยที่ผู้บริหารและครูร่วมมือ ในการแก้ปัญหา ทั้งด้านการเรียน การสอน ด้านการปกครองดูแลช่วยเหลือนักเรียน และปัญหา ตลอดจนความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในโรงเรียน

ประจัญ เดชสุภา (2562 หน้า 7 – 8) ได้กล่าวว่า ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนร่วมมือร่วมใจกันในการแก้ไขปัญหาดัง ๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งของบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความยุติธรรมสามารถเป็นที่ปรึกษาและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และครูเพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดี บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562, หน้า 18) ได้กล่าวว่า ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร และครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ในการให้คำปรึกษา การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา การแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินหรือปัญหา เฉพาะหน้าของสถานศึกษาที่เกิดขึ้น การใช้วิธีการประนีประนอมยุติธรรมในการแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา สร้างความสัมพันธ์ อันดีต่อกันสามารถปรับปรุงการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป นิเทศกำกับติดตาม ให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหในการปฏิบัติงานแก่ครู และร่วมมือกันกับครูและบุคลากรแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นทำให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จัดให้มีการประชุมเพื่อหาแนวทางในการป้องกันดูแลและช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาให้มีคุณภาพและปรับปรุงระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

ศราวุธ เมืองคำ (2563 หน้า 6 - 7) ได้กล่าวว่า ความสามารถในการแก้ปัญหภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและ ครู ที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียนและงานที่ รับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา มีการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การยกย่องชมเชยหรือการให้รางวัลในบางโอกาส สร้างบรรยากาศ ในสถานศึกษาให้เกิดความเป็นมิตรให้ความร่วมมือร่วมใจแก่บุคลากรทุกฝ่าย

สรุปได้ว่า ด้านความสามารถในการแก้ปัญหภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร และครู ที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียนและงานที่รับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา มีการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การยกย่องชมเชยหรือการให้รางวัลในบางโอกาสสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เกิดความเป็นมิตรให้ความร่วมมือร่วมใจแก่บุคลากรทุกฝ่าย

ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

ธิษตยา ภีระบัน (2561, หน้า 10) ได้กล่าวว่า ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งที่จะปฏิบัติงานของโรงเรียนให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายซึ่งมีบรรยากาศสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่ส่งเสริมและกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับนักเรียนโดยมีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยและเหมาะสมกับความต้องการและความสนใจของนักเรียน

รัตนา เหลืองงาม (2562 หน้า 7 – 9) ได้กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อการทำงานภายใน สถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้การทำงาน ประสบความสำเร็จ โดยพิจารณาจากสภาพการทำงาน ลักษณะ ของงานที่ปฏิบัติ รวมถึงความก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และ สวัสดิการอื่น ๆ ได้รับความไว้วางใจ และมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงตามความต้องการและความรู้ ความสามารถของตนเอง มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรค์ให้ครูมีความพึงพอใจ ในการทำงานสูง ก็จะมีผลทำให้การ เรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะครูร่วมมือ ร่วมใจกันทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562, หน้า 17 – 18) ได้กล่าวว่า ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ของครู หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ในการสร้างนโยบายมาตรการ และข้อตกลงร่วมกันในการ ปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วย นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าต่อ การพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน การมอบรางวัลแก่กัน มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การให้โอกาสครูในการสอนพิเศษในสถานศึกษา เพื่อเสริมรายได้ ตลอดจนการสร้างความพึงพอใจต่อระบบการบริหารงานของสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการ เงินเดือน และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

กนกพร หมื่นเที่ยง (2563, หน้า 9 – 10) ได้กล่าวว่าด้านความพึงพอใจในการทำงาน ของครู หมายถึง ความรู้สึกและความภาคภูมิใจของครูที่มีต่อการทำงานความรู้สึกพึงพอใจ ต่องานภาระงานจากการทำงาน ความรู้สึกพึงพอใจต่อสถานที่ทำงานผลตอบแทนของงาน ค่าจ้างงาน สวัสดิการ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติ นโยบายแผนงานปฏิบัติการ กระบวนการเพื่อนร่วมงานเจ้านาย ผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง โอกาสในการได้รับข้อมูลข่าวสาร ความพึงพอใจต่อโอกาสที่ได้เรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ ความพึงพอใจต่อโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

Hoy and Mikel (2001, p. 292) ให้แนวคิดไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู ได้แก่ ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน ภาระงานผลตอบแทนของงาน ค่าจ้างงาน สวัสดิการตัวงาน เนิื่องงาน ความรู้สึกพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน เจ้านาย ผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง นโยบาย แผนงาน มาตรการ กระบวนการ ความพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนา วิชาชีพ การลาออก การอุทิศตน ความอิสระในการปฏิบัติงาน โอกาสในการได้รับข้อมูล

ข่าวสาร การใช้ทักษะที่หลากหลาย มีมุมมองว่างานมีความสำคัญ ความพึงพอใจต่อโอกาส การเลื่อนตำแหน่ง

สรุปได้ว่า ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกของครู ที่มีการทำงานภายในสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดยพิจารณา จากสภาพการทำงานลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รวมถึงความก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือนและสวัสดิการอื่น ๆ ได้รับความไว้วางใจ และมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ตรงตามความต้องการและความรู้ความสามารถของตนเอง มีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรค์ ให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็จะมีผลทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะครูร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

วิสัยทัศน์

สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา พัฒนาคุณภาพผู้เรียน บนพื้นฐาน พหุวัฒนธรรม ด้วยนวัตกรรม และเทคโนโลยี

พันธกิจ

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษาบนพื้นฐานพหุวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ มีทักษะอาชีพ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และมีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 โดยการจัดกระบวนการเรียนการสอนด้วยวิธีการ Active Learning

3. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ พัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษและเทคโนโลยีแพลตฟอร์มเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำของผู้เรียนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6. พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ

สถานศึกษาให้เป็น องค์การที่มีระบบการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) ส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนา มุ่งสู่องค์กรที่มีคุณภาพ

เป้าประสงค์หลัก (Goals)

1. สำนักงานเขตพื้นที่คุณภาพ (Quality Office)

1.1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีระบบบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) ใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย (Big Data) และเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) สร้างค่านิยมองค์กร พัฒนานวัตกรรมสู่องค์กรคุณภาพ

2. โรงเรียนคุณภาพ (Quality Schools)

2.2. สถานศึกษาน้อมนำพระบรมราโชบายของรัชกาลที่ 10 และส่งเสริมการจัดการศึกษาบนพื้นฐานพหุวัฒนธรรม เพื่อสร้างความมั่นคงของสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ภายใต้การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.3. สถานศึกษาจัดให้ประชากรวัยเรียนทุกคน รวมทั้งผู้เรียนที่มีความต้องการ พิเศษ กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่พื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ได้รับการศึกษา อย่างเท่าเทียม ทัวถึง และมีคุณภาพ

2.4. สถานศึกษาเป็นโรงเรียนนำดู นำอยู่ นำเรียน มีระบบประกันคุณภาพภายใน และระบบการนิเทศภายในที่เข้มแข็ง พัฒนาหนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม มุ่งสู่องค์กรที่มีคุณภาพ

2.5. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ห้องเรียนคุณภาพ (Quality Classrooms)

3.1 จัดห้องเรียนสะอาด บรรยากาศน่าเรียน มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

3.2 ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ มีทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning คิดและมีเหตุผลและเป็นขั้นตอน (Coding) และสร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้

3.3 ครูพัฒนางานด้วยชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

3.4 พัฒนาหนึ่งห้องเรียน หนึ่งนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และส่งเสริม ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

4. นักเรียนคุณภาพ (Quality Students)

4.4 นักเรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิด

ที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรมจริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ชื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อุดม ออบอ้อมอารี มีวินัย รักาศิลธรรม

4.5 นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ อ่านออก เขียนได้ ลายมือสวย คิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม มีทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ มีสมรรถนะตามหลักสูตร สุขภาพเหมาะสมกับวัย

4.6 นักเรียนมีคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง และเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ มีความสามารถ ในการแข่งขัน

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษา และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

จุดเน้น AIT

ใช้พื้นที่เป็นฐาน สร้างนวัตกรรม นำเทคโนโลยี เพื่อสร้างความปลอดภัย โอกาส คุณภาพ และประสิทธิภาพ

A: Area Based Management คือ ใช้พื้นที่เป็นฐานการพัฒนา

I: Innovation คือ สร้างนวัตกรรมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการพัฒนางาน

T: Technology คือ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

โอกาส คือ เด็กปฐมวัยได้เข้าเรียนทุกคน เด็กและเยาวชนได้รับ การศึกษาจนจบ การศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพตาม มาตรฐาน พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือเด็ก และเยาวชนที่อยู่ ในการศึกษา ขั้นพื้นฐาน และส่งเสริมให้เด็กพิการ ผู้ด้อยโอกาสได้รับ โอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพ มีทักษะในการดำเนินชีวิต

คุณภาพ คือ ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะที่จำเป็นของโลกในศตวรรษที่ 21 เป็นคนดี มีวินัย มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และครุมีคักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ประสิทธิภาพ คือ พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน มีนวัตกรรม และข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย และการมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วน สอดคล้องกับนโยบายโรงเรียนคุณภาพของ ชุมชน สนับสนุนพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา และเพิ่มประสิทธิภาพการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21

สุตาร์ทน์ เหมาะสมาน (2561) ได้ศึกษา การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารเป็นกระบวนการสำคัญ ผู้บริหารจะต้องมีทักษะวิธีการมีการประสานงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหาร ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพต่อไป

บุญส่ง กรุงชาติ (2561) ได้ศึกษา ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสุรินทร์เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการแก้ปัญหา ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะด้านการตัดสินใจผลสัมฤทธิ์ ทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน

มณฑาทิพย์ นามมู (2561) ได้ศึกษา ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน และ 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัทมพร พงษ์เพชร (2561) ได้ศึกษา ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ทักษะการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ส่วนทักษะที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทักษะเทคโนโลยี นวัตกรรม ดิจิทัล 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ การวัดผล การประเมินผลการเรียน รองลงมา คือ การพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การส่งเสริมความรู้ และประสานงานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมากที่สุด ($r_{xy} = .835$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ทักษะผู้บริหารสถานศึกษา

ในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะเทคโนโลยี นวัตกรรม ดิจิทัล และทักษะความเป็นผู้นำทางวิสัยทัศน์ ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนร่วมกับการทำนุบำรุงการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ได้ร้อยละ 73.30 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้ $Z = .351X_4 + .397X_5 + .222X_1$

ไกรศร เจียมทอง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของประธานกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่เป็นกรรมการสถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านในระดับมาก 2) เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสภาพและขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาด้านภาษาเพื่อการสื่อสารเทคโนโลยี

ศรัญญา น้อยพิมาย (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ตามการจัดลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ทักษะด้านความคิดรวบยอด ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว นำความรู้ประสบการณ์ที่มีมาประยุกต์ใช้ประกอบกับข้อมูลการตัดสินใจ ได้อย่างมีคุณภาพ มีการวิเคราะห์และวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม 2) ทักษะด้านการสอน ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูให้สามารถทำผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยการวัดประเมินผล นิเทศ กำกับ ติดตาม การเรียนการสอนของครูในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ สามารถจัดการและบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคมและชุมชน และ 3) ทักษะด้านเทคนิควิธี ผู้บริหารสถานศึกษามีการระดมความคิดเห็น นำวิธีการทำงานแบบร่วมมือมาใช้เพื่อความก้าวหน้า

ในการทำงาน มีเทคนิคในการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติที่หลากหลาย สามารถจัดหาเครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารได้อย่างเพียงพอกับความต้องการ

วัลลิกา พูลศิริ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาทักษะการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการประยุกต์ในสารสนเทศที่ทันสมัย ส่งเสริมการวิจัยเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา จัดทำนโยบายของสถานศึกษาแบบองค์รวมให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งยอมรับในศักยภาพของบุคลากรที่แตกต่างกัน

ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการใช้เทคโนโลยี ทักษะการสื่อสาร และทักษะการกระตุ้นจิตใจ 2) ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น 3) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ได้แก่ ทักษะการตัดสินใจ (X_4)

ทักษะการแก้ปัญหา (X_3) ทักษะการใช้เทคโนโลยี (X_1) และทักษะการทำงานเป็นทีม (X_2) ตามลำดับ โดยรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ได้ร้อยละ 66.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัย ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่ก้าวทันเทคโนโลยี เป็นผู้นำในการกระตุ้นให้ครูทำงานร่วมกันรับฟังข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา ให้โอกาสครูเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีทักษะที่ดีในการสื่อสาร และมีวิธีการกระตุ้นใจครูให้พัฒนางานไปสู่แนวทางที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ณรงค์ชัย บุญประเสริฐ (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า

- 1) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
- 2) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก
- 3) ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ
- 4) ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.52^{**} + 0.66^{**}X$ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = 0.65^{**}Z_x$ จากสมการพยากรณ์แสดงให้เห็นทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการแนะนำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานตามคำสั่งได้อย่างมีประสิทธิภาพเข้าใจลักษณะของงานและมีการวางแผนในการบริหารสถานศึกษา และมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย และพันธกิจของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สัตตบุษย์ โพธิ์รุท (2564) ได้ศึกษา ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของโรงเรียนและจังหวัดที่โรงเรียนตั้งอยู่ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ประสิทธิภาพโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน จังหวัดที่โรงเรียนตั้งอยู่ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผล โรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .724 5) ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 52.30 และมีความ คลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 3.1564 6) ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียน ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 3 ทักษะ ได้แก่ 6.1 ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ควรจัดอบรม ประชุม สัมมนา PLC แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศ มีการนิเทศติดตาม จัดประกวด การใช้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม 6.2 ทักษะการกำหนดวิสัยทัศน์ ควรจัดอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ศึกษาดูงานในประเทศต่างประเทศ ผู้บริหารครูผู้สอนและบุคลากรกำหนด วิสัยทัศน์ร่วมกัน 6.3 ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ ควรจัดทำนโยบาย พัฒนาทักษะการคิด จัดอบรม ประชุม สัมมนา ทำ PLC ร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ คิดสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาและจัดทำแบบทดสอบประเมินผู้บริหาร

สุวัฒน์ กุ้เกียรติกาญจน์ (2564) ได้ศึกษา ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ทักษะการ คิดวิเคราะห์

และการคิดสร้างสรรค์ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการสื่อสาร ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ทักษะทำงานเป็นทีม และทักษะการแก้ปัญหา

2) ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า เพศ อายุ ระดับ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ไม่แตกต่างกัน

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

วัชรพงษ์ อุษยวงศ์ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะของ ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผล โรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาด ของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสัมพันธ์ของ สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน พบว่า ตัวแปรที่ศึกษาส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปวีณา ศรีนาราง (2561) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความกระตือรือร้นความเชื่อมั่นในตนเอง ความกล้าในการตัดสินใจ ความรู้ ความสามารถและความซื่อสัตย์ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนา ให้นักเรียนมีทัศนคติทางบวกความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถ แก้ปัญหาภายในโรงเรียน 3) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ความกล้าในการตัดสินใจ (X_1) ความรู้ความสามารถ (X_2) ความกระตือรือร้น (X_3) เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ

โรงเรียน (Y_{tot}) โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 43.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สมการวิเคราะห์การถดถอย คือ $= 2.20 + 0.24 (X_1) + 0.14 (X_3) + 0.09 (X_5)$

เรือนเพชร เต็กลี (2561) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและ บุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และน้อยที่สุด คือ ด้านการบริการที่ดี 2) ประสิทธิภาพ ของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจของครูมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และน้อยที่สุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประภาษ จิตรรักศิลป์ (2561) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านการจูงใจ และด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับ ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน และด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ตามลำดับและปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 8 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาทีมงาน (X_8) และด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม

องค์การ (X_1) และด้านการจูงใจ (X_5) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการพัฒนาทีมงาน (X_8) รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_1) และด้านการจูงใจ (X_5) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.435, 0.172, 0.130 และ 0.105 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้ร้อยละ 46.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.20006 สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้ $Y^{\wedge} = 1.749 + 0.286 (X_8) + 0.114 (X_4) + 0.094 (X_1) + 0.076 (X_5)$ และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ $Z^{\wedge} = 0.435 (Z_{X_8}) + 0.172 (Z_{X_4}) + 0.130 (Z_{X_1}) + 0.105 (Z_{X_5})$

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562) ได้ศึกษา การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.64^{**} + .54^{**}X$ และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = .58^{**} Z_x$ จากผลการวิจัยที่ พบว่า การบริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกและส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ร้อยละ 54 จึงมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำกับดูแลติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน มีการจัดระบบงานธุรการให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ มีการนำข้อมูลและสารสนเทศที่ดีมาใช้ในการตัดสินใจ ในกระบวนการบริหารมีการประสานงานกับเครือข่ายการศึกษา เพื่อความร่วมมือช่วยเหลือกันในการส่งเสริมงานการศึกษา มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงขึ้น

รัตนา เหลืองงาม (2562) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสามารถเขียนอธิบายเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้ $\hat{Y} = .982 + .837 * X$ และ $\hat{Z}_y = .820 ** Z_x$ ตามลำดับ ดังนั้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง โดยยึดหลักการครองตน ครองคน และครองงานในการบริหารงาน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของกระบวนการจัดการเรียนการสอนและการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ประจัญ เดชสุภา (2562) ได้ศึกษา สมรรถนะการบริหารวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะการบริหารวิชาการสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) สมรรถนะการบริหารวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) สมรรถนะการบริหารวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สามารถอธิบายสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานดังนี้ $\hat{Y} = .29 + .92 * X$ และ $\hat{Z}_y = .98 ** Z_x$ ตามลำดับผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูนำผลการนิเทศมาใช้ในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ครูในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อให้นักเรียนมีทักษะในการดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัย พบว่า 1) การทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพ

การดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ประสิทธิภาพผลของโรงเรียนตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของ โรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสบการณ์ ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่าง การทำงานเป็นทีม กับประสิทธิภาพผลของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

วิมาลย์ ลีทอง (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารและประสิทธิภาพโรงเรียนโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยการบริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและประเภทโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 3) ประสิทธิภาพ โรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และประเภทโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ปัจจัยการบริหารกับประสิทธิภาพโรงเรียน โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

วัชเรศ วงษ์เฉลียง (2564) ได้ศึกษาธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับประสิทธิภาพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัย พบว่า 1) ธรรมาภิบาลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 9 ด้าน คือ หลักคุณธรรมและจริยธรรม หลักความเปิดเผยและโปร่งใส หลักการรับผิดชอบ และสามารถตรวจสอบได้ หลักการกระจายอำนาจ หลักความเสมอภาค หลักการมีส่วนร่วม และการมุ่งเน้นฉันทามติหลักประสิทธิผล หลักการตอบสนองหลักนิติธรรม อีก 1 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ หลักประสิทธิภาพ 2) ประสิทธิภาพผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีโดยภาพรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้พันธกิจของโรงเรียนที่มีความชัดเจน มีภาวะผู้นำทางวิชาการ บรรยากาศของความคาดหวังสูง สภาพแวดล้อมเป็นระเบียบ

และปลอดภัย ทุ่มเทเวลาในการทำงาน มีการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครอง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรีมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

มีนักการศึกษาและนักวิจัยต่างประเทศได้ศึกษาเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลสถานศึกษา ดังนี้

Marafino (2005) ได้ศึกษาการรับรู้ทักษะการบริหารงานของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาโดยประเมินจากศูนย์ทักษะของ NASSP ข้อค้นพบแสดงให้เห็นว่ามีความสอดคล้องกันสูงในระดับทักษะการบริหารและการปฏิบัติงานจริงงานวิจัยนี้สนับสนุนเครื่องมือของศูนย์การประเมินจาก NASSP ว่าเป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพจากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งการบริหารงานเป็น 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารบุคคลและงานบริหารทั่วไป ผู้บริหารที่ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องมีความรู้ ความจำความเข้าใจความสามารถในการนำไปใช้ ความสามารถในการวิเคราะห์สังเคราะห์ และการประเมินผลมีความสามารถชักนำความรู้สึกนึกคิดไปยังองค์ประกอบอื่นที่แต่ละบุคคลอาจพัฒนาได้ ผู้บริหารจึงต้องมีทักษะที่จำเป็น 3 ประการ คือ 1) ทักษะด้านเทคนิค คือ ความรู้ความสามารถในการใช้วิธีการกระบวนการขั้นตอนและเทคนิคต่าง ๆ เฉพาะอย่าง เช่น การใช้เทคโนโลยี การวิจัยการจัดการทรัพยากร การจัดการบุคคล 2) ทักษะด้านมนุษย คือความสามารถในการจูงใจให้บุคคลอื่นทำงานด้วยความพึงพอใจ และมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานจนสำเร็จ ประกอบด้วยกระบวนการกลุ่มมนุษยสัมพันธ์และการสร้างแรงจูงใจ 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด คือ ความเข้าใจในมโนทัศน์โดยรวมขององค์กร ประกอบด้วย ความคิดกว้างไกลหรือวิสัยทัศน์ การตัดสินใจ การคิดอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารที่มีทักษะครบทั้งสามทักษะดังกล่าวก็จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นมาตรฐานในการจัดการศึกษาเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคมอย่างมั่นคงถาวรสืบไป

Simpson and Bell (2005) ได้ศึกษาการรับรู้ของคณะวิชาที่มีต่อสมรรถนะในการบริหารที่จำเป็นในการศึกษาระดับอุดมศึกษา ข้อค้นพบจากงานวิจัย คือ ตัวแปรด้านอายุมีผล

ต่อการรับรู้ของคณะในเรื่องทักษะ และสมรรถนะในการบริหารตัวแปรด้านเพศไม่มีความแตกต่างกัน ระดับความรู้ไม่มีความแตกต่างกัน สถานภาพการสมรสไม่มีความแตกต่างกัน ตัวแปรด้านตำแหน่งไม่มีความแตกต่างกัน ตัวแปรด้านสถานการณ่ว่าจ้างงานมีความแตกต่างกันในการรับรู้ ทักษะและสมรรถนะในการบริหารสถานภาพการครอบครองที่ดินไม่มีความแตกต่างกัน และตัวแปรด้านชาติพันธุ์ไม่มีความแตกต่างกันในการรับรู้ที่มีต่อทักษะและสมรรถนะในการบริหาร

Frances (2009) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาผลกระทบของการพฤติกรรมความเป็นผู้นำกับประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอน ความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร ตามทัศนะของครูการศึกษาพิเศษ จากภูมิภาคเจ็ดของเครือจักรภพแห่งเวอร์จิเนีย วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่า พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการเรียนการสอน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรโดยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น อยู่ในองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบตามทฤษฎีการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า พฤติกรรมการบริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร แต่พฤติกรรมการบริหารไม่สัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยัง พบว่า ประสิทธิภาพการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในการทำงานของครู และความผูกพันต่อองค์กร การค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่าการรับรู้ของครูการศึกษาพิเศษในฐานะของการเพิ่มขึ้นของการสนับสนุนการบริหารเพื่อทำระดับความพึงพอใจในงานและความมุ่งมั่นขององค์กร จึงช่วยเพิ่มโอกาสที่ครูการศึกษาพิเศษที่จะยังคงอยู่ในตำแหน่งที่การเรียนการสอนปัจจุบันของพวกเขา

Goziel (2012) ได้ศึกษาลักษณะบุคคลของผู้บริหารและพฤติกรรมความเป็นผู้นำผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา การศึกษานี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการและความเป็นผู้นำพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจากมุมมองของตัวแปรส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารจำนวน 140 คน ในโรงเรียนประถมศึกษาที่ได้รับการสุ่มเลือกจาก 3 ใน 6 เขตการศึกษาในอิสราเอล ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีพฤติกรรมในการจัดการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยบริบทในขณะที่พฤติกรรมความเป็นผู้นำได้รับอิทธิพลจากปัจจัยส่วนบุคคล นอกจากนี้ยัง พบว่า ตัวแปรทางด้านประชากรศาสตร์

มีผลกระทบที่แตกต่างกันกับพฤติกรรมการจัดการและความเป็นผู้นำของผู้บริหาร นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและชุมชนที่มีผลต่อการจัดการและความเป็นผู้นำ และพฤติกรรมการบริหารโรงเรียน Afshari, Habib, and Farzad (2012, pp. 388 – 394) ได้ทำการศึกษาการจัดลำดับความสำคัญของทักษะการบริหารจากทฤษฎีของ แคทซ์ (Katz, 1995) สำหรับผู้บริหารด้านพลศึกษาของมหาวิทยาลัยในประเทศอิหร่าน ผลการศึกษาพบว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญมากที่สุด รองลงมา คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด และทักษะด้านเทคนิคตามลำดับ โดยการศึกษาครั้งนี้ยังได้ศึกษาความสำคัญของหัวข้อย่อยของทักษะแต่ละด้านผลพบว่าทักษะด้านความคิดรวบยอดของผู้บริหารในแต่ละหัวข้อ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ ความมีวินัย การมี ความคิดสร้างสรรค์ และการวางแผนทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารในแต่ละหัวข้อมีความ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ การมีอารมณ์ที่ดี การมีทักษะการ สื่อสารและการมีความเป็นผู้นำในที่ประชุม ทักษะด้านเทคนิคของผู้บริหารในแต่ละหัวข้อมี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยเรียงลำดับความสำคัญ ดังนี้ การมีความรู้และประสบการณ์ในการบริหาร การประเมินผลการทำงานของทีมงานและการจัดการกับความแตกแยก

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับทักษะของสถานศึกษาบริหารในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลสถานศึกษาทำให้ทราบทักษะของผู้สถานศึกษาบริหารในศตวรรษที่ 21 เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสถานศึกษาในการจัดการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะในการบริหารในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าระดับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ส่วนมากอยู่ในระดับมากและระดับประสิทธิผลสถานศึกษาส่วนมากอยู่ในระดับมาก ซึ่งผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้ศึกษามาข้างต้นไปใช้ในการอภิปรายผลการวิจัยในลำดับต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ได้ข้อมูลจากการสังเคราะห์องค์ประกอบทักษะ

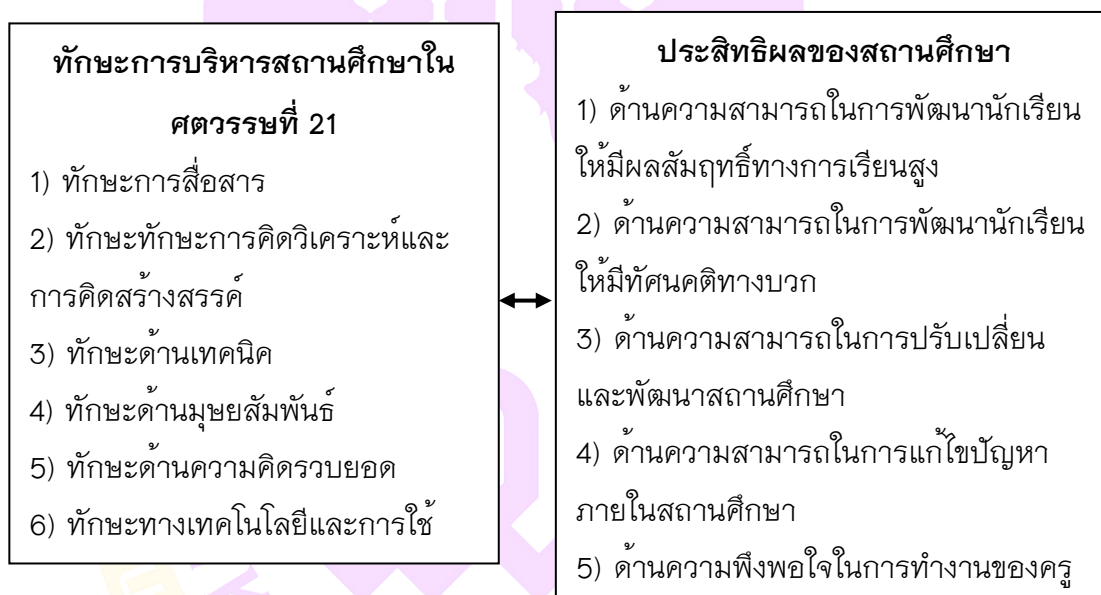
การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 6 ทักษะ ได้แก่

- 1) ทักษะการสื่อสาร
- 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์
- 3) ทักษะด้านเทคนิค
- 4) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
- 5) ทักษะความคิดรวบยอด และ
- 6) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล

และประสิทธิผลของสถานศึกษา แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ด้านความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพสิ่งแวดล้อม
- 3) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 4) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และ
- 5) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

โดยเขียนเป็นแผนภูมิ กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ 1



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จากสถานศึกษาทั้งหมด 153 แห่ง จำนวน 1,980 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จากสถานศึกษาทั้งหมด 153 แห่ง จำนวน 333 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน (Stratified Random Sampling) ดังนี้

ตาราง 4 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่ม

| ขนาดโรงเรียน | จำนวนสถานศึกษา (แห่ง) | จำนวนประชากร (คน) | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน) |
|--------------|--------------------------|----------------------|----------------------------|
| ขนาดเล็ก | 40 | 800 | 135 |
| ขนาดกลาง | 101 | 880 | 148 |
| ขนาดใหญ่ | 12 | 300 | 50 |
| รวม | 153 | 1,980 | 333 |

ที่มา: (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3, 2565)

เครื่องมือการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มุ่งสำรวจข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 33 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามแบบของ ลิเคิร์ต (Likert, 1967, p. 247) มีเกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้ (บุญชม วิสะอาด ,2553, หน้า 120-127)

ระดับ 5 หมายถึง มีทักษะระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีทักษะระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีทักษะระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีทักษะระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีทักษะระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 25 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p. 247) มีการเกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้ (บุญชม ริสะอาด, 2556, หน้า 120 - 127)

ระดับ 5 หมายถึง มีประสิทธิภาพระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีประสิทธิภาพระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีประสิทธิภาพระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีประสิทธิภาพระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีประสิทธิภาพระดับน้อยที่สุด

2. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา

2 วิเคราะห์ข้อมูลในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยการสังเคราะห์จากงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ

3 นำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์มาสร้างเครื่องมือ ตามคำนิยามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยสร้างเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน

4 ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ในการทำแบบสอบถามเกี่ยวกับ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

5. นำแบบสอบถาม ที่สร้างเสร็จ แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบ ความชัดเจน ของภาษา ในคำถาม และครอบคลุม เนื้อหา (Content Validity) และปรับปรุงแก้ไข วิธีที่ใช้ ในการตรวจสอบ คือการหาค่า ดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา หรือ IOC

6. ความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัย ได้นำแบบสอบถาม ที่สร้างขึ้น เสนอต่อประธาน และกรรมการที่ปรึกษา ตรวจสอบ แก้ไข เพื่อความถูกต้อง นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขและปรับปรุงแล้ว

เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องตามเนื้อหา ภาษา และโครงสร้าง รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ขอความอนุเคราะห์ให้ตรวจแบบสอบถามมี ดังนี้

6.1 ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา

6.2 ผศ.ดร.วัชรระ จตุพร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

6.3 ดร.ตลศักดิ์ ไทรเล็กทิม ประธานคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลดวงตะวัน อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร โดยค่า IOC ของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ และค่า IOC ของประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

นำแบบสอบถามที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไข และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและเหมาะสม

7. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ทำการทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำเครื่องมือที่ได้กลับคืนมาคำนวณ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Crobach,1990, pp. 202 – 204) โดยให้ค่าตั้งแต่ .80 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 116 – 119) ของแบบสอบถามโดยในตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นและมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสอบถามและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และการใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) จากครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จากเป้าหมายการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 333 ฉบับ ได้รับคืน จำนวน 333 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบครบถ้วนและสมบูรณ์ทุกฉบับจำนวน 333 ฉบับ

2. นำแบบสอบถามที่มีข้อความสมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลและลงรหัส ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติจากเครื่องคอมพิวเตอร์

3. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน เป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ ใช้วิเคราะห์คำนวณค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดค่าประเมินค่า (Rating Scale) โดยตรวจคะแนนตามเกณฑ์ นำหนัก ค่าระดับนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำผลที่ได้มาแปลความหมายรายด้านและความหมายในภาพรวม การแปลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 120 – 127)

ค่าเฉลี่ย 4.51 ถึง 5.00 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 ถึง 4.50 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 ถึง 3.50 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 ถึง 2.50 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.50 หมายถึง มีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาระดับน้อยที่สุด

5. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดค่าประเมินค่า (Rating Scale) โดยตรวจคะแนนตามเกณฑ์ นำหนัก ค่าระดับ นำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำผลที่ได้มาแปลความหมายรายด้าน

และความหมายในภาพรวม การแปลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 120-127)

- ค่าเฉลี่ย 4.51 ถึง 5.00 หมายถึง มีประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51 ถึง 4.50 หมายถึง มีประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51 ถึง 3.50 หมายถึง มีประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51 ถึง 2.50 หมายถึง มีประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.50 หมายถึง มีประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับน้อยที่สุด

3. นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient) ได้แล้วนำค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 316) แปลความหมาย ดังนี้

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .71 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .31 – 0.71 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .01 – 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 1.1 การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ ใช้สูตรค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (วารุ เฟิงส์วีสดี, 2559, หน้า 75)
 - 1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (1990, pp. 202 – 204)
 - 1.3 การหาค่าอำนาจจำแนก ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)
2. สถิติพื้นฐาน
 - 2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean, \bar{X})
 - 2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.)
 - 2.4 ค่าความถี่ (Frequency)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient)

$$r_{xy} = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{[n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2][n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2]}}$$

| | | |
|-------|--------------|---|
| เมื่อ | r_{xy} | คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน |
| | Σx | คือ ผลรวมของข้อมูลที่วัดจากตัวแปรที่ 1 หรือตัวแปร x |
| | Σy | คือ ผลรวมของข้อมูลที่วัดจากตัวแปรที่ 1 หรือตัวแปร y |
| | Σxy | คือ ผลรวมของผลคูณของตัวแปรที่ 1 และ 2 |
| | Σx^2 | คือ ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดจากตัวแปรที่ 1 |
| | Σy^2 | คือ ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลที่วัดจากตัวแปรที่ 1 |
| | n | คือ ขนาดตัวอย่าง |



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

| | |
|-----------|--|
| \bar{X} | แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง |
| S.D. | แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน |
| n | แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| r | แทน ค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร |
| X | แทน ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 |
| X_1 | แทน ทักษะการสื่อสาร |
| X_2 | แทน ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ |
| X_3 | แทน ทักษะด้านเทคนิค |
| X_4 | แทน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ |
| X_5 | แทน ทักษะด้านความคิดรวบยอด |
| X_6 | แทน ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล |
| $X_{รวม}$ | แทน ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวม |
| Y | แทน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา |
| Y_1 | แทน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง |
| Y_2 | แทน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก |
| Y_3 | แทน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา |
| Y_4 | แทน ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา |

- Y₅ แทน ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู
 Y_{รวม} แทน ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในภาพรวม
 ** แทน ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอนตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ประกอบด้วย 6 ทักษะ ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด และทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา และด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 นำเสนอได้ ดังนี้

**ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ระดับการศึกษา
ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา**

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 5 แสดงจำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| รายการ | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------------|------------|---------------|
| 1. ระดับการศึกษา | | |
| ปริญญาตรี | 169 | 50.75 |
| ปริญญาโท | 155 | 46.54 |
| ปริญญาเอก | 9 | 2.71 |
| รวม | 333 | 100.00 |
| 2. ประสบการณ์การทำงาน | | |
| น้อยกว่า 5 ปี | 103 | 30.93 |
| 6 - 10 ปี | 106 | 31.83 |
| 11 ปีขึ้นไป | 124 | 37.24 |
| รวม | 333 | 100.00 |
| 3. ขนาดสถานศึกษา | | |
| ขนาดเล็ก | 124 | 37.24 |
| ขนาดกลาง | 163 | 48.95 |
| ขนาดใหญ่ | 46 | 13.81 |
| รวม | 333 | 100.00 |

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 50.75 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 46.54 และระดับปริญญาเอก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.71 ตามลำดับ

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 37.24 รองลงมาคือมีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 31.83 และมีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 30.93 ตามลำดับ

จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สอนขนาดสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 48.95 รองลงมา คือ ขนาดเล็ก จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 37.24 และขนาดใหญ่ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 13.81 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวม

| ด้าน | ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 | (n = 333) | | แปลผล | ลำดับที่ |
|-----------|--|---------------|--------|-------|----------|
| | | (\bar{X}) | (S.D.) | | |
| 1 | ทักษะการสื่อสาร | 4.26 | 0.50 | มาก | 4 |
| 2 | ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิด สร้างสรรค์ | 4.34 | 0.53 | มาก | 2 |
| 3 | ทักษะด้านเทคนิค | 4.34 | 0.64 | มาก | 2 |
| 4 | ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ | 4.43 | 0.64 | มาก | 1 |
| 5 | ทักษะด้านความคิดรวบยอด | 4.25 | 0.50 | มาก | 5 |
| 6 | ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล | 4.33 | 0.65 | มาก | 3 |
| รวมเฉลี่ย | | 4.33 | 0.44 | มาก | |

จากตาราง 6 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.44) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.64) ซึ่งมีทักษะอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ทักษะด้านเทคนิค ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.64) ซึ่งมีทักษะอยู่ในระดับมาก

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.50) ซึ่งมีทักษะอยู่ในระดับมาก

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทักษะการสื่อสาร

| ด้าน | ทักษะการสื่อสาร | (n = 333) | | แปลผล | ลำดับที่ |
|-----------|---|---------------|--------|-------|----------|
| | | (\bar{X}) | (S.D.) | | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการถ่ายทอด ข้อมูลข่าวสาร ความรู้และ สร้างความเข้าใจระหว่างครูและบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 3.83 | 0.78 | มาก | 5 |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมอบหมายงานด้วยการถ่ายทอดคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรให้ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง | 4.37 | 0.48 | มาก | 3 |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสานงานระหว่างระหว่างครูและบุคลากรโดยวิธีการที่แตกต่างตามความเหมาะสม | 4.38 | 0.67 | มาก | 2 |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารในการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของครูและบุคลากรได้อย่างชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน | 4.36 | 0.75 | มาก | 4 |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำหรือชี้แนะให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา | 4.39 | 0.72 | มาก | 1 |
| รวมเฉลี่ย | | 4.27 | 0.50 | มาก | |

จากตาราง 7 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทักษะการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.50) และเมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำหรือชี้แนะให้ครู และบุคลากรปฏิบัติตามเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.72) ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสานงานระหว่างระหว่าง ครูและบุคลากร โดยวิธีการที่แตกต่างตามความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.67) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการถ่ายทอด ข้อมูลข่าวสาร ความรู้และ สร้างความเข้าใจระหว่างครูและบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.78) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์

| ข้อ | ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ | (n = 333) | | แปลผล | ลำดับที่ |
|-----|--|---------------|--------|-------|----------|
| | | (\bar{X}) | (S.D.) | | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการใหม่ ๆ ในการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรได้ริเริ่มคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ | 4.37 | 0.73 | มาก | 2 |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลได้อย่างน่าเชื่อถือ | 4.34 | 0.67 | มาก | 3 |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดเชื่อมโยงได้อย่างเป็นระบบจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ได้อย่างเป็นองค์รวม | 4.33 | 0.68 | มาก | 4 |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน | 4.28 | 0.74 | มาก | 6 |

ตาราง 8 (ต่อ)

| ข้อ | ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิด สร้างสรรค์ | (n = 333) | | แปลผล | ลำดับที่ |
|------------------|---|---------------|-------------|------------|----------|
| | | (\bar{X}) | (S.D.) | | |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการกระตุ้นให้ครู และบุคลากรแสดงความคิดเห็น สร้างสรรค์และกล้าแสดงความคิดเห็น | 4.34 | 0.76 | มาก | 3 |
| 6 | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน | 4.30 | 0.78 | มาก | 5 |
| 7 | ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดที่ แปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิมทำให้เกิด การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต | 4.39 | 0.79 | มาก | 1 |
| รวมเฉลี่ย | | 4.34 | 0.53 | มาก | |

จากตาราง 8 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.53) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดที่แปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิมทำให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.79) ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการใหม่ ๆ ในการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรได้ริเริ่มคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.73) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.74) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทักษะด้านเทคนิค

| ข้อ | ทักษะด้านเทคนิค | (n = 333) | | แปลผล | ลำดับที่ |
|------------------|--|---------------|-------------|------------|----------|
| | | (\bar{X}) | (S.D.) | | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนกำหนดนโยบาย และทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน | 4.34 | 0.69 | มาก | 2 |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่าง ๆ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ | 4.34 | 0.70 | มาก | 2 |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมอบรม พัฒนาตนเอง หรือเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรงของตนเอง | 4.33 | 0.72 | มาก | 3 |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแนะนำหรือชี้แนะหลักการวิธีปฏิบัติและเทคนิคการจัดการเรียน การสอน ให้กับครูในสถานศึกษา | 4.35 | 0.79 | มาก | 1 |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคในการนิเทศกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติที่หลากหลาย | 4.33 | 0.71 | มาก | 3 |
| รวมเฉลี่ย | | 4.34 | 0.64 | มาก | |

จากตาราง 9 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทักษะด้านเทคนิค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.64) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแนะนำหรือชี้แนะหลักการวิธีปฏิบัติและเทคนิคการจัดการเรียน การสอน ให้กับครูในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.79) ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจ

เกี่ยวกับการใช้วิธีการต่าง ๆ ในกาบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.70) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคในการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.71) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

| ข้อ | ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ | (n = 333) | | แปลผล | ลำดับที่ |
|------------------|---|---------------|-------------|------------|----------|
| | | (\bar{X}) | (S.D.) | | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี | 4.36 | 0.74 | มาก | 5 |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่น เข้าใจความแตกต่างและความต้องการของแต่ละบุคคล | 4.53 | 0.70 | มากที่สุด | 1 |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ด้วยการสื่อสารในการปฏิบัติงาน | 4.40 | 0.72 | มาก | 3 |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากร เข้าใจ ความคิดของกันและกัน | 4.45 | 0.73 | มาก | 2 |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา | 4.39 | 0.72 | มาก | 4 |
| รวมเฉลี่ย | | 4.43 | 0.64 | มาก | |

จากตาราง 10 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.64) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่น เข้าใจความแตกต่างและความต้องการของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.70) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากร

เข้าใจความคิดของกันและกัน ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.73) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.74) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทักษะด้านความคิดรวบยอด

| ข้อ | ทักษะด้านความคิดรวบยอด | (n = 333) | | แปลผล | ลำดับที่ |
|-----------|---|---------------|--------|-------|----------|
| | | (\bar{X}) | (S.D.) | | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการของสถานศึกษาในภาพรวมได้อย่างถูกต้องชัดเจน | 3.83 | 0.78 | มาก | 5 |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษาใช้แนวคิดที่สร้างสรรค์และกลยุทธ์ใหม่ ๆ ในการบริหาร และพัฒนาสถานศึกษา | 4.37 | 0.48 | มาก | 3 |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ได้อย่างถูกต้องรวดเร็วเหมาะสมกับสถานการณ์ | 4.38 | 0.67 | มาก | 2 |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ประสบการณ์ที่มีมาประยุกต์ใช้กับความรู้ใหม่ ๆ ประกอบกับข้อมูลการตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพ | 4.36 | 0.75 | มาก | 4 |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สาเหตุของปัญหารวมทั้งสามารถตีความและแปลความหมายข้อมูลที่ซับซ้อนได้อย่างน่าเชื่อถือ | 4.39 | 0.72 | มาก | 1 |
| รวมเฉลี่ย | | 4.26 | 0.50 | มาก | |

จากตาราง 11 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทักษะด้านความคิดรวบยอดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.50) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา รวมทั้งสามารถตีความ และแปลความหมายข้อมูลที่ซับซ้อน ได้อย่างน่าเชื่อถือ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.72) ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิด แก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ได้อย่างถูกต้องรวดเร็วเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.67) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการของสถานศึกษาในภาพรวมได้อย่างถูกต้องชัดเจน ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.78) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล

| ข้อ | ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล | (n = 333) | | แปลผล | ลำดับที่ |
|-----|--|---------------|--------|-------|----------|
| | | (\bar{X}) | (S.D.) | | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เครื่องมือสื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว | 4.37 | 0.73 | มาก | 1 |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวในการใช้เทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลใหม่อยู่เสมอ | 4.34 | 0.67 | มาก | 2 |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ในการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม | 4.33 | 0.68 | มาก | 3 |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลนำเสนอข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนต่อชุมชน เพื่อประชาสัมพันธ์โรงเรียนที่หลากหลาย | 4.28 | 0.74 | มาก | 5 |

ตาราง 12 (ต่อ)

| ข้อ | ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล | (n = 333) | | แปลผล | ลำดับที่ |
|------------------|---|---------------|-------------|------------|----------|
| | | (\bar{X}) | (S.D.) | | |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ | 4.34 | 0.76 | มาก | 2 |
| 6 | ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน | 4.30 | 0.78 | มาก | 4 |
| รวมเฉลี่ย | | 4.33 | 0.65 | มาก | |

จากตาราง 12 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.65) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.73) ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.76) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลนำเสนอข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนต่อชุมชนเพื่อประชาสัมพันธ์โรงเรียนที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.74) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวม

| ด้าน | ประสิทธิผลของสถานศึกษา | (n = 333) | | แปลผล | ลำดับที่ |
|------------------|--|---------------|-------------|------------|----------|
| | | (\bar{X}) | (S.D.) | | |
| 1 | ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง | 4.35 | 0.65 | มาก | 2 |
| 2 | ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก | 4.42 | 0.63 | มาก | 1 |
| 3 | ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา | 4.19 | 0.44 | มาก | 5 |
| 4 | ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา | 4.28 | 0.63 | มาก | 3 |
| 5 | ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู | 4.26 | 0.66 | มาก | 4 |
| รวมเฉลี่ย | | 4.30 | 0.49 | มาก | |

จากตาราง 13 พบว่า ครูความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.49) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.63) ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.65) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.49) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

| ข้อ | ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง | (n = 333) | | แปลผล | ลำดับที่ |
|------------------|--|---------------|-------------|------------|----------|
| | | (\bar{X}) | (S.D.) | | |
| 1 | นักเรียนมีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภายในสถานศึกษา | 4.39 | 0.79 | มาก | 1 |
| 2 | สถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยเฉลี่ยมีการพัฒนาในระดับสูงขึ้นทุกปีการศึกษา | 4.34 | 0.69 | มาก | 3 |
| 3 | นักเรียนชั้นสูงสุดของสถานศึกษาสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นได้จำนวนมาก | 4.34 | 0.70 | มาก | 3 |
| 4 | นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมกิจกรรมการประกวดแข่งขันทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ | 4.33 | 0.72 | มาก | 4 |
| 5 | สถานศึกษามีผลการทดสอบระดับชาติของนักเรียนที่มีพัฒนาการสูงขึ้นทุกปีการศึกษา | 4.35 | 0.79 | มาก | 2 |
| รวมเฉลี่ย | | 4.35 | 0.65 | มาก | |

จากตาราง 14 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.65) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนมีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.79) ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สถานศึกษามีผลการทดสอบระดับชาติ

ของนักเรียนที่มีพัฒนาการสูงขึ้นทุกปีการศึกษา ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.79) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมกิจกรรมการประกวดแข่งขันทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.72) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

| ข้อ | ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก | (n = 333) | | แปลผล | ลำดับที่ |
|------------------|---|---------------|-------------|------------|----------|
| | | (\bar{X}) | (S.D.) | | |
| 1 | นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ | 4.33 | 0.71 | มาก | 5 |
| 2 | นักเรียนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง | 4.36 | 0.74 | มาก | 4 |
| 3 | นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา | 4.53 | 0.70 | มากที่สุด | 1 |
| 4 | นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเกณฑ์ของสถานศึกษา | 4.40 | 0.72 | มาก | 3 |
| 5 | นักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง | 4.45 | 0.73 | มาก | 2 |
| รวมเฉลี่ย | | 4.42 | 0.63 | มาก | |

จากตาราง 15 พบว่า ครูความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D.= 0.63) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.70) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ นักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.73) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.71) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

| ข้อ | ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา | (n = 333) | | แปลผล | ลำดับที่ |
|------------------|---|---------------|-------------|------------|----------|
| | | (\bar{X}) | (S.D.) | | |
| 1 | ครูปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอนหรือพัฒนานวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน | 4.39 | 0.72 | มาก | 1 |
| 2 | ครูนำผลจากการวัดผลประเมินผลมาวางแผนการพัฒนาเพื่อจัดกิจกรรมเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น | 3.71 | 0.80 | มาก | 5 |
| 3 | ครูจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน | 4.24 | 0.43 | มาก | 4 |
| 4 | สถานศึกษาจัดให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา | 4.33 | 0.65 | มาก | 2 |
| 5 | ครูยอมรับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานศึกษาและสังคม | 4.28 | 0.74 | มาก | 3 |
| รวมเฉลี่ย | | 4.19 | 0.44 | มาก | |

จากตาราง 16 พบว่า ครูความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.44) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอนหรือพัฒนานวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.72) ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สถานศึกษาจัดให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.65) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูนำผลจากการวัดผลประเมินผลมาวางแผนการพัฒนาเพื่อจัดกิจกรรมเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = 0.80) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

| ข้อ | ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา | (n = 333) | | แปลผล | ลำดับที่ |
|------------------|--|---------------|-------------|------------|----------|
| | | (\bar{X}) | (S.D.) | | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนการสอน | 4.33 | 0.74 | มาก | 1 |
| 2 | ครูสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม | 4.30 | 0.75 | มาก | 2 |
| 3 | ครูสามารถควบคุมสถานการณ์ เมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือเหตุการณ์ไม่คาดฝันได้ | 4.29 | 0.67 | มาก | 3 |
| 4 | ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา | 4.24 | 0.66 | มาก | 4 |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เกิดความเป็นมิตรมีความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกฝ่าย | 4.22 | 0.74 | มาก | 5 |
| รวมเฉลี่ย | | 4.28 | 0.63 | มาก | |

จากตาราง 17 พบว่า ครูความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.63) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.74) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ครูสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.75) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เกิดความเป็นมิตร มีความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกฝ่าย ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.74) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

| ข้อ | ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู | (n = 333) | | แปลผล | ลำดับที่ |
|------------------|---|---------------|-------------|------------|----------|
| | | (\bar{X}) | (S.D.) | | |
| 1 | ครูมีความภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย | 4.24 | 0.76 | มาก | 4 |
| 2 | ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา | 4.21 | 0.77 | มาก | 5 |
| 3 | ครูปฏิบัติงานตรงตามความต้องการและความสามารถของตนเอง | 4.31 | 0.79 | มาก | 1 |
| 4 | ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ | 4.27 | 0.73 | มาก | 3 |
| 5 | สถานศึกษามีบรรยากาศสิ่งแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในที่ส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน | 4.28 | 0.70 | มาก | 2 |
| รวมเฉลี่ย | | 4.26 | 0.66 | มาก | |

จากตาราง 18 พบว่า ครูความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.66) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูปฏิบัติงานตรงตามความต้องการและความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.79) ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สถานศึกษามีบรรยากาศสิ่งแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในที่ส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.70) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ

ครูรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.77) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตาราง 19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

| ทักษะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (X) | ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) | | | | | |
|---|----------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------------|
| | (Y ₁) | (Y ₂) | (Y ₃) | (Y ₄) | (Y ₅) | (Y _{รวม}) |
| (X ₁) | 0.86** | 0.82** | 0.59** | 0.51** | 0.47** | 0.75** |
| (X ₂) | 0.91** | 0.89** | 0.59** | 0.61** | 0.59** | 0.84** |
| (X ₃) | 0.98** | 0.88** | 0.59** | 0.54** | 0.55** | 0.83** |
| (X ₄) | 0.84** | 0.98** | 0.59** | 0.50** | 0.51** | 0.80** |
| (X ₅) | 0.86** | 0.82** | 0.59** | 0.51** | 0.47** | 0.75** |
| (X ₆) | 0.90** | 0.89** | 0.59** | 0.61** | 0.58** | 0.83** |
| (X _{รวม}) | 0.94** | 0.93** | 0.62** | 0.58** | 0.57** | 0.85** |

จากตาราง 19 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทิศทางบวก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับสูง ($r = 0.85$) สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ทักษะด้านเทคนิค กับด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์กับด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ($r = 0.98$) รองลงมา คือ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์กับด้านความสามารถในการผลิต

นักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($r = 0.91$) และทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล กับด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($r = 0.90$) ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ทักษะการสื่อสารกับด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และทักษะด้านความคิดรวบยอดกับด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ($r = 0.47$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า

1. ทักษะการสื่อสาร

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในทักษะการสื่อสาร กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.86$)

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในทักษะการสื่อสาร กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.82$)

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในทักษะการสื่อสาร กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.59$)

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในทักษะการสื่อสาร กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.51$)

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในทักษะการสื่อสาร กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.47$)

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในทักษะการสื่อสาร กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.75$)

2. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน

ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.91$)

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.89$)

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.59$)

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.61$)

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.59$)

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.84$)

3. ทักษะด้านเทคนิค

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในทักษะด้านเทคนิคกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.98$)

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในทักษะด้านเทคนิคกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.88$)

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.80$)

5. ทักษะด้านความคิดรวบยอด

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในทักษะด้านความคิดรวบยอด กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.86$)

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในทักษะด้านความคิดรวบยอด กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.82$)

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในทักษะด้านความคิดรวบยอด กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.59$)

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในทักษะด้านความคิดรวบยอด กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.51$)

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในทักษะด้านความคิดรวบยอด กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.47$)

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในทักษะด้านความคิดรวบยอด กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.75$)

6. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.90$)

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน

ให้มีทัศนคติทางบวก มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.89$)

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.59$)

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.61$)

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.58$)

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.83$)



บทที่ 5

บทสรุป

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 333 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient) ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ตามลำดับโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลปรากฏตามรายละเอียด ดังนี้

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ทักษะด้านเทคนิคกับด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์กับด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก รองลงมา คือ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ กับด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลกับด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ทักษะการสื่อสารกับด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และทักษะด้านความคิดรวบยอดกับด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และทักษะที่สำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ทุกส่วนทุกฝ่ายมีส่วนร่วม สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการวางแผนและรับผิดชอบงานร่วมกันมีเป้าหมายทิศทางเดียวกัน ร่วมกันแก้ปัญหา ร่วมกันสร้างผลงานให้บรรลุเป้าหมาย เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน เพื่อให้การพัฒนาการศึกษาสามารถสนองต่อการแข่งขันและทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกจึงส่งผลให้ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัทมพร พงษ์เพชร (2561) ที่ได้ศึกษา ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ สุदारัตน์ เหมาะสมาน (2561) ได้ศึกษาการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และอภิปรายผลแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ทักษะการสื่อสาร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสานงานระหว่างระหว่างครูและบุคลากร โดยวิธีการที่แตกต่างตามความเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำหรือชี้แนะให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมอบหมายงานด้วยการถ่ายทอดคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรให้ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง และผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารในการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของครูและบุคลากรได้อย่างชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีระพงษ์ เจริญศิริ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอันดับแรก คือ ทักษะการสื่อสาร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญส่ง กรุงชาติ (2561) ได้ศึกษา ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะการสื่อสารอยู่ในระดับมาก

1.2 ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดที่แปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิมทำให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการใหม่ ๆ ในการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรได้ริเริ่มคิดใหม่ ๆ มาในการปฏิบัติงานสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลได้อย่างน่าเชื่อถือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์และกล้าแสดงความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวัฒน์ กุเกียรติกาญจน์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา

จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัย พบว่า ระดับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดคือ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อติกาญจน์ ศรีสังข์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

1.3 ทักษะด้านเทคนิค ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแนะนำหรือชี้แนะหลักการวิธีปฏิบัติและเทคนิคการจัดการเรียนการสอนให้กับครูในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน กำหนดนโยบายและทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่าง ๆ ในกาบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคในการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุณิสา แพทย์พิพัฒน์ (2564) ศึกษาเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านเทคนิค และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กณิษฐา ทองสมุทร (2561) ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ทักษะทางเทคนิค อยู่ในระดับมาก

1.4 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่น เข้าใจความแตกต่างและความต้องการของแต่ละบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรเข้าใจความคิดของกันและกัน ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ด้วยการสื่อสารในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดารัตน์ เหมาะสมาน (2561) ได้ศึกษาการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ

จากมากไปหาน้อย คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัญญา ปรีชาวงศ์ (2564) ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร สถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอวังเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก

1.5 ทักษะด้านความคิดรวบยอด ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วเหมาะสมกับสถานการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา รวมทั้งสามารถตีความ และแปลความหมายข้อมูลที่ซับซ้อนได้อย่างน่าเชื่อถือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้แนวคิดที่สร้างสรรค์และกลยุทธ์ใหม่ ๆ ในการบริหาร และพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ประสบการณ์ที่มีมาประยุกต์ใช้กับความรู้ใหม่ ๆ ประกอบกับ ข้อมูลการตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีัญญา น้อยพิมาย (2562) ได้ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า แนวทางในการพัฒนาทักษะ การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ตามการจัดลำดับความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว นำความรู้ ประสบการณ์ที่มีมาประยุกต์ใช้ประกอบกับข้อมูลการตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพ มีการวิเคราะห์และวางแผนการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม และยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของ กณิษฐา ทองสมุทร (2561) ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ทักษะด้านความคิดรวบยอด อยู่ในระดับมาก

1.6 ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวในการใช้เทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัลใหม่อยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมา ใช้ การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ อติกาญจน์ ศรีสังข์ (2564) ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ทักษะด้านสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ มุขตา (2565) ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากในสถานศึกษามีครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีความเป็นผู้นำในการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถวางแผน ปฏิบัติงานที่เป็นระบบมุ่งพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่นการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องมีความตั้งใจในการพัฒนานักเรียน ให้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงทำให้มีประสิทธิภาพ ของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา เหลืองงาม (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรันดร์ สุโตด (2561) ศึกษาเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน (ประเภทสามัญศึกษา) สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน เอกชน ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน (ประเภทสามัญศึกษา) สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และอภิปรายผลแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากนักเรียนมีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรม หรือโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภายในสถานศึกษา สถานศึกษามีผลการทดสอบระดับชาติของนักเรียนที่มีพัฒนาการสูงขึ้นทุกปีการศึกษา สถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยเฉลี่ยมีการพัฒนาในระดับสูงขึ้นทุกปีการศึกษา นักเรียนชั้นสูงสุดของสถานศึกษาสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นได้จำนวนมาก นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมกิจกรรมการประกวดแข่งขันทางวิชาการกับหน่วยงาน

ต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา ศรีนาราง (2561) ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากนักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา นักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเกณฑ์ของสถานศึกษา นักเรียนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรันดร์ สุโธด (2561) ศึกษาเรื่องประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน (ประเภทสามัญศึกษา) สังกัด สำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสงขลา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ผลการวิจัย พบว่า โดยผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากน้อยไปหามาก คือ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน มีระดับเท่ากัน และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา เหลืองงาม (2562) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอนหรือพัฒนานวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน สถานศึกษาจัดให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ครูยอมรับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้เกิด

ความเหมาะสมกับสถานศึกษาและสังคม ครูจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ครูนำผลจากการวัดผลประเมินผลมาวางแผนการพัฒนาเพื่อจัดกิจกรรมเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา ศรีนาราง (2561) ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน ประกอบด้วย ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนการสอน ครูสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม ครูสามารถควบคุมสถานการณ์เมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือเหตุการณ์ไม่คาดฝันได้ ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เกิดความเป็นมิตรมีความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิบูลอร นิลพิบูลย์ (2563) ศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้ มีเจตคติทางบวก และความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

2.5 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูปฏิบัติงานตรงตามความต้องการและความสามารถของตนเอง สถานศึกษามีบรรยากาศสิ่งแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในที่ส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ ครูมีความภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนา เหลืองงาม (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562) ได้ศึกษา การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลการบริหารต้องสร้างความมุ่งมั่นและขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จ เพื่อให้ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลง และตอบสนองความต้องการของสังคมโลกในทุกมิติที่จะเกิดขึ้นในอนาคต คุณภาพของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจึงขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ดังนั้นทักษะการบริหารสถานศึกษา จึงเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พึงมี และส่วนสำคัญที่สุด คือ ตัวผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณภาพ ต้องรู้จักพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการใช้ทักษะการบริหารได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่จึงต้องเป็นผู้ที่มีทักษะผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นทักษะที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศรา หาญรักษ์ (2563) ที่ได้ศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนม ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนม โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรวาล สุขดี (2565) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทิศทางบวก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผู้วิจัยมีแนวคิดเพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ในการบริหารงาน และพัฒนาองค์กร ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทักษะด้านความคิดรวบยอด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการของสถานศึกษาในภาพรวมได้อย่างถูกต้องชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำความรู้ประสบการณ์ที่มีมาประยุกต์ใช้กับความรู้ใหม่ ๆ ประกอบกับข้อมูลการตัดสินใจ ได้อย่างมีคุณภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้แนวคิดที่สร้างสรรค์และกลยุทธ์ใหม่ ๆ ในการบริหารและพัฒนาสถานศึกษา

2. จากผลการวิจัย ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น ครูควรนำผลจากการวัดผลประเมินผลมาวางแผนการพัฒนาเพื่อจัดกิจกรรมเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น ครูควรจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน และครูควรมีการยอมรับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานศึกษาและสังคม

3. จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ทักษะด้านเทคนิค กับด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแนะนำหรือชี้แนะหลักการวิธีปฏิบัติ และเทคนิคการจัดการเรียน การสอน ให้กับครูในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรม หรือโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภายในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลประสิทธิภาพของการทำงาน ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของสถานศึกษากับประสิทธิภาพ ของการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกพร หมิ่นเที่ยง. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- กนกวรรณ มุขตา. (2565). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7(2). 1, 124 – 132.**
- กรรณิกา เรตมอนด์. (2559). **ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ ค.ด., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย, เชียงใหม่.
- กณิษฐา ทองสมุทร. (2561). **ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- กุลจิรา รักษนคร. (2563). **การศึกษารอบแนวคิดในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารพัฒนาการเรียนรู้อยู่คนใหม่, 5(2), 281.**
- ไกรศร เจียมทอง (2561). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.**
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). **การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.**
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จักรวาล สุขดี. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, (12)4, 265 – 271**

- จารี เล็งหนองแบน. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการจัดการศึกษาและ
**ประสิทธิผลโรงเรียนอนุบาลระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาระยอง เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จารุวัจน์ สองเมือง. (2559). **การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.
- จินตฉิณี บุญทวี. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลของ
 สถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2.**
 วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- จิราพร ทมวดเพชร. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับ
 ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน จังหวัดสงขลา.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,
 มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- ชนกพร มนต์. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผล
 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
 ตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชม
 มงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- โชคชัย นาไชย. (2559). **ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาใน
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม.**
 วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ณรงค์ ชัยบุญประเสริฐ. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารสถานศึกษาใน
 ศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการ
 ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.**
 วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ดวงลัดดา แก้วเทศ. (2557). **ความสัมพันธ์บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา
 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 สุราษฎร์ธานี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี,
 สุราษฎร์ธานี.
- เดือนเพ็ญ บุญใหญ่เอก. (2557). **การบริหารการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของ
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 กาญจนบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.

- ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2561). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- ธิษตยา ภีระบัน. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1.** วิทยานิพนธ์ คศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ธีระพงษ์ เจริญศิริ (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ กาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- ตุมากร เจตีย์คำ. (2559). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- นิรันดร์ สุโตด (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผล ของโรงเรียนเอกชน (ประเภทสามัญศึกษา) สังกัด สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา.** วิทยานิพนธ์ คศ.ม., มหาวิทยาลัย หาดใหญ่, สงขลา.
- นฤมล เจริญพรสกุล และคณะ (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วารสารวิจัย และพัฒนา วิทยาลัยการณในพระบรมราชูปถัมภ์, 11 (3), 114.**
- บุญชม ศรีสะอาด.(2556). **การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9).** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญส่ง กรุงชาลี (2561). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- เบญจวรรณ ถนอมชยธวัช (2559). **ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21ความท้าทายในการพัฒนา นักศึกษา.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.

- ประจัญ เดชสุภา. (2562). **สมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาชลบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ประภาส จิตรรักศิลป์.(2561). **ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2562). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- ปัทมพร พงษ์เพชร (2561). **ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์, สงขลา.
- ปวีณา ศรีนาราง. (2561). **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**. **วารสารสังคมศาสตร์วิจัย**, (9)2, 150 – 163.
- พรชนิดวี ลีนาราช. (2560). **ทักษะการรู้ดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้**. **วารสารห้องสมุดคณะมนุษยศาสตร์**, 61(2), 81.
- พัชรินทร์พันธ์โตดี. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 5**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- พัฒน์พร ศิลาวงษ์. (2556). **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- พีรวิชัย คำเจริญ. (2561). **เด็กกับการรู้เท่าทันดิจิทัล**. วารสารวิชาการนวัตกรรมสื่อสารสังคม, 6(2), 79.
- แพรคาว สอนองผัน. (2557). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ภูมิศรัณย์ ทองเลี่ยมนาค (ผู้บรรยาย). (12 มกราคม 2563). **ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. ใน การประชุมวิชาการระดับชาติครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน: ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21** (หน้า 11). กอฬสินธุ์: มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- มีสบัล สาเกาะ. (2558). **ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ยุพา ทองเรือง. (2557). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอฮอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- รัตนา เหลืองงาม. (2562). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- เรื่อนเพชร เต็กลี. (2561). **ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

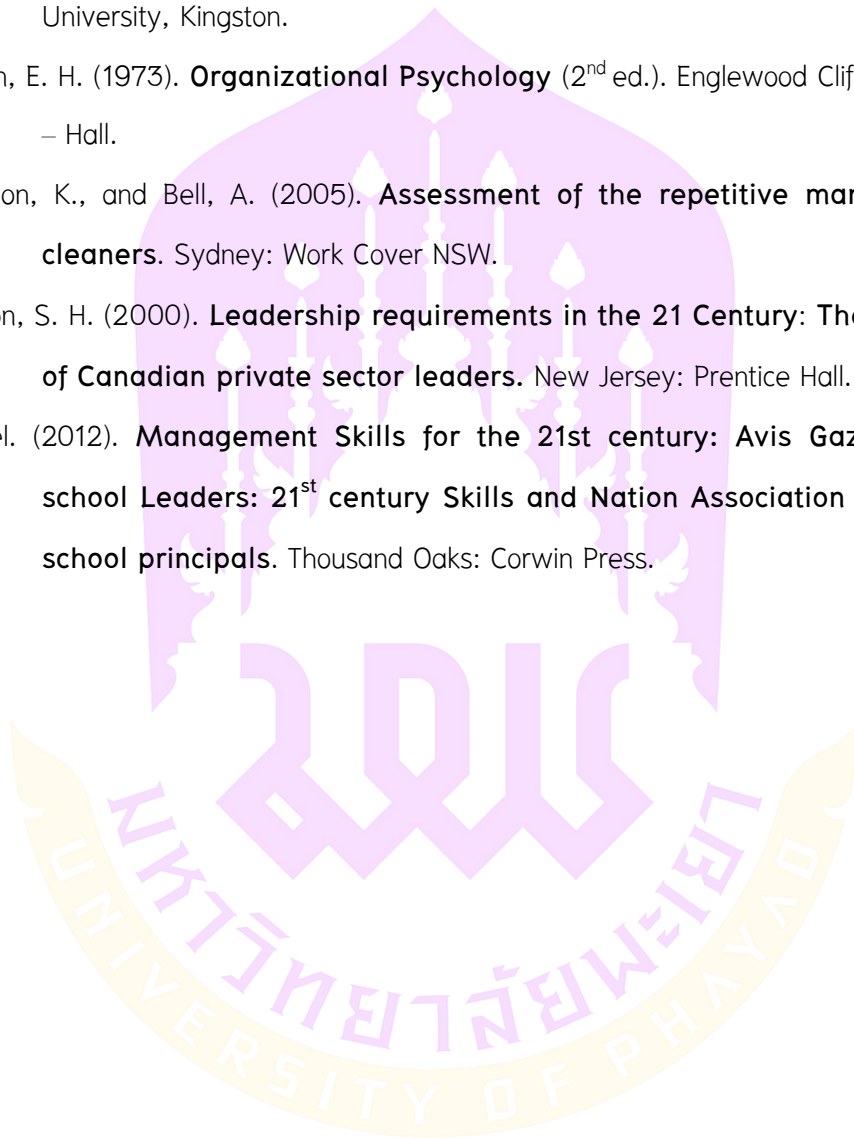
- วัชรพงษ์ อ้อยวงศ์. (2561). **ธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, (4)3, 64 – 72.**
- วัชรยศ วงษ์เฉลียง. (2564). **ธรรมาภิบาลของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.**
- วันเฉลิม เป็งใส. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.**
- วัลลิกา พูลศิริ. (2562). **การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.**
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2559). **การพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดกลางในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารราชพฤกษ์, (14)3, 171 – 184.**
- วิบูลอร นิลพิบูลย์. (2563). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.**
- วิมาลย์ สีทอง. (2563). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.**
- วรัญญา ปรัชยาวงค์. (2564). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอวังเจ้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น, (7)9, 135 – 144.**
- ศิริชัย ประสุนิงค. (2559). **ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ขอนแก่น.**

- ศรัญญา น้อยพิมาย. (2562). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ คศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ศรายุทธ เมืองคำ. (2563). **คุณลักษณะอันประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดระยอง.** วิทยานิพนธ์ คศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ศศิตา เพลินจิต. (2558). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- สัตตบุษย์ โพธิ์รุท. (2564). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. (2565). **แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565.** เชียงใหม่: กลุ่มนโยบายและแผนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560 – 2579).** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). **การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- สุณิสา แพทย์พิพัฒน์ (2564). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สุดารัตน์ เหมาะสมาน. (2561). **การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

- สุริยา ทองยั้ง. (2558). **ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร.**
วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- สุวัฒน์ ภูเกียรติกาญจน์. (2564). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา. **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**, (10)3,
186 – 198.
- อดิภาณูจน์ ศรีสังข์. (2564). **ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี,
จันทบุรี.
- อัศริมา บุญอยู่. (2561). **การบริหารการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นเป็นสำคัญ** (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อังคณา จะนะบุรณ์. (2562). **การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.**
วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- อาภรณ์ อ่อนคง. (2556). **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- อิสรา หาญรักษ์. (2563). **ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนม.**
วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- Afshari Mostafa, Honari Habib and Qafouri Farzad. (2012). **Prioritizing Managerial Skills
Based on Katz's Theory in Physical Education Office of Universities in Iran.** **World
Applied Sciences Journal**, (20)3, 388 – 394.
- Baird. (2006). **Skills of an Effective Administrator.** Harvard: Harvard Business Review.
- Coleman, L. A. (2008). **The role of school administrator as knowledge manager:
A process for school improvement.** New Jersey: Princeton University Press
Crystal Turner.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of psychological testing** (5th ed.). New York: Harper
Collins.

- Daft, Richard L. (2001). **Essentials of Organization: Theory and Design**. Ohio: South – Western College.
- Drucker, P. F. (2007). **Management: Tasks, Responsibility, Practices**. London: Pan Book Ltd.
- Frances, D. H. (2009). **A Study Examining the Effects of Transformational Leadership Behaviors on the Factors of Teaching Efficacy, Job Satisfaction and Organizational Commitment as Perceived by Special Education Teachers**. Doctoral dissertation, Ph.D., Louisiana State University, U.S.A.
- Gaziel, H. H. (2012). **The learning company: a strategy for sustainable development**. New York: Mc Graw – Hill.
- Harris, B. M. (1975). **Supervisory Behavior in Education**. New Jersey: Prentice – Hall.
- Hoyle, English and Steffy (2005). **Skills for Successful 21st Century School Leaders**. New York: Doubleday.
- Hoy, W. K. and Ferguson, J. (1985). A theoretical framework and exploration of organizational effectiveness in schools. **Education Administration Quarterly**, (21)15, 117 – 134.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2001). **Educational Administration: Theory–research practice** (4th ed.). Singapore: Mc Graw–Hill.
- Katz, R. L. (1995). **Skill of an Effective Administrator**. Orlando Florida: Harcourt College Publishing.
- Likert, R. (1967). **The Method of Constructing and Attitude Scale, In Reading in Fishbein, Attitude Theory and Measurement**. New York: Wiley and Son.
- Marafino, A. J. (2005). **Perceived Administrative Skills of Elementary Principals as Measured by the NASSP Assessment Center Skills Dimensions**. Philadelphia: Corwin Press.
- Mott, R. M. (1972). **Organizational Effectiveness. Santa Monica**. California: Good Year Publishing Co., Inc.

- Parsons, J. K. (1997). Perceptions of Aspiring and Experienced Principals of the skills Used by Principals. **Leadership Effective School**, (58)30, 680.
- Pounder, J. S. (2004). **The Classroom Leadership Styles of Hong Kong University Teacher: A Case Study of Teachers in a Business School**. Ph.D., Queen University, Kingston.
- Schein, E. H. (1973). **Organizational Psychology** (2nd ed.). Englewood Cliffs: NJ. Prentice – Hall.
- Simpson, K., and Bell, A. (2005). **Assessment of the repetitive manual tasks of cleaners**. Sydney: Work Cover NSW.
- Waston, S. H. (2000). **Leadership requirements in the 21 Century: The perceptions of Canadian private sector leaders**. New Jersey: Prentice Hall.
- Weigel. (2012). **Management Skills for the 21st century: Avis Gaze/ preparing school Leaders: 21st century Skills and Nation Association of secondary school principals**. Thousand Oaks: Corwin Press.





ภาคผนวก

ภาพนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต
มหาวิทยาลัยพะเยา
2. ผศ.ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา
3. ดร.ดลศักดิ์ ไทรเล็กทิม ประธานคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา
โรงเรียนอนุบาลดงตะวัน
อาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร (ฝ่ายประถม)



ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับ

ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (อายุ, ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 6 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ 3) ทักษะด้านเทคนิค 4) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 5) ทักษะด้านความคิดรวบยอด และ 6) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา 4) ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา และ 5) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

1. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง
2. การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่าน
3. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่กระทบกระเทือนต่อองค์กรของท่านแต่ประการใด
4. ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะเก็บรักษาไว้เป็นความลับและนำผลมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ระดับการศึกษา, ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

2. ประสบการณ์การทำงาน

- น้อยกว่า 5 ปี
- 5 - 10 ปี
- 10 ปีขึ้นไป

3. ขนาดสถานศึกษา

- ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา)
- ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 - 719 คน)
- ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 720 - 1,679)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีลักษณะเป็น
แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 6 ทักษะ ได้แก่

1. ทักษะการสื่อสาร
2. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์
3. ทักษะด้านเทคนิค
4. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
5. ทักษะด้านความคิดรวบยอด
6. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีทักษะระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มีทักษะระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึง มีทักษะระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง มีทักษะระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึง มีทักษะระดับน้อยที่สุด

| ที่ | รายการ | ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา | | | | |
|------------------------|---|----------------------------|----------|------------------|-----------|---------------------|
| | | 5 มาก ที่สุด | 4 มาก | 3 ปาน กลาง | 2 น้อย | 1 น้อย ที่สุด |
| ทักษะการสื่อสาร | | | | | | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการ ถ่ายทอด ข้อมูลข่าวสาร ความรู้และ สร้างความเข้าใจระหว่างครูและบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมอบหมาย งานด้วยการถ่ายทอดคำสั่งเป็นลาย ลักษณ์อักษรให้ครูและบุคลากรสามารถ ปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง | | | | | |

| ที่ | รายการ | ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา | | | | |
|--|--|----------------------------|----------|------------------|-----------|---------------------|
| | | 5 มาก ที่สุด | 4 มาก | 3 ปาน กลาง | 2 น้อย | 1 น้อย ที่สุด |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสานงานระหว่างครูและบุคลากร โดยวิธีการที่แตกต่างตามความเหมาะสม | | | | | |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารในการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของครูและบุคลากรได้อย่างชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน | | | | | |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำหรือชี้แนะให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา | | | | | |
| ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ | | | | | | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการใหม่ๆ ในการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรได้ริเริ่มคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ | | | | | |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลได้อย่างน่าเชื่อถือ | | | | | |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดเชื่อมโยงได้อย่างเป็นระบบจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ได้อย่างเป็นองค์รวม | | | | | |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์และกล้าแสดงความคิดเห็น | | | | | |

| ที่ | รายการ | ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา | | | | |
|------------------------|--|----------------------------|----------|------------------|-----------|---------------------|
| | | 5 มาก ที่สุด | 4 มาก | 3 ปาน กลาง | 2 น้อย | 1 น้อย ที่สุด |
| 6 | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 7 | ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดที่แปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิมทำให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต | | | | | |
| ทักษะด้านเทคนิค | | | | | | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนกำหนดนโยบาย และทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน | | | | | |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่างๆ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ | | | | | |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมอบรม พัฒนาตนเอง หรือเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรงของตนเอง | | | | | |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแนะนำหรือชี้แนะหลักการวิธีปฏิบัติและเทคนิคการจัดการเรียน การสอน ให้กับครูในสถานศึกษา | | | | | |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคในการนิเทศกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติที่หลากหลาย | | | | | |

| ที่ | รายการ | ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา | | | | |
|-------------------------------|--|----------------------------|----------|------------------|-----------|---------------------|
| | | 5 มาก ที่สุด | 4 มาก | 3 ปาน กลาง | 2 น้อย | 1 น้อย ที่สุด |
| ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ | | | | | | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี | | | | | |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่น เข้าใจความแตกต่างและความต้องการของแต่ละบุคคล | | | | | |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ด้วยการสื่อสารในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากร เข้าใจ ความคิดของกันและกัน | | | | | |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา | | | | | |
| ทักษะด้านความคิดรวบยอด | | | | | | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการของสถานศึกษาในภาพรวมได้อย่างถูกต้องชัดเจน | | | | | |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษาใช้แนวคิดที่สร้างสรรค์และกลยุทธ์ใหม่ ๆ ในการบริหาร และพัฒนาสถานศึกษา | | | | | |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ได้อย่างถูกต้องรวดเร็วเหมาะสมกับสถานการณ์ | | | | | |

| ที่ | รายการ | ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา | | | | |
|--|--|----------------------------|----------|------------------|-----------|---------------------|
| | | 5 มาก ที่สุด | 4 มาก | 3 ปาน กลาง | 2 น้อย | 1 น้อย ที่สุด |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ ประสบการณ์ที่มีมาประยุกต์ใช้กับ ความรู้ใหม่ ๆ ประกอบกับข้อมูลการ ตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพ | | | | | |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ สาเหตุของปัญหารวมทั้งสามารถตีความ และแปลความหมายข้อมูลที่ซับซ้อนได้ อย่างน่าเชื่อถือ | | | | | |
| ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล | | | | | | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีได้อย่าง คล่องแคล่ว | | | | | |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวในการ ใช้เทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลใหม่อยู่ เสมอ | | | | | |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำ เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม | | | | | |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลนำเสนอข้อมูลข่าวสารของ โรงเรียนต่อชุมชน เพื่อประชาสัมพันธ์ โรงเรียนที่หลากหลาย | | | | | |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ ในการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็น ระบบ | | | | | |

| ที่ | รายการ | ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา | | | | |
|-----|---|----------------------------|----------|--------------|-----------|-----------------|
| | | 5 มากที่สุด | 4 มาก | 3 ปานกลาง | 2 น้อย | 1 น้อยที่สุด |
| 6 | ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน | | | | | |

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
4. ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา
5. ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีประสิทธิผลระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีประสิทธิผลระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีประสิทธิผลระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีประสิทธิผลระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีประสิทธิผลระดับน้อยที่สุด

| ที่ | รายการ | ประสิทธิผลของสถานศึกษา | | | | |
|---|--|------------------------|----------|------------------|-----------|---------------------|
| | | 5 มาก ที่สุด | 4 มาก | 3 ปาน กลาง | 2 น้อย | 1 น้อย ที่สุด |
| ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง | | | | | | |
| 1 | นักเรียนมีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภายในสถานศึกษา | | | | | |
| 2 | สถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยเฉลี่ยมีการพัฒนาในระดับสูงขึ้นทุกปีการศึกษา | | | | | |
| 3 | นักเรียนชั้นสูงสุดของสถานศึกษาสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นได้จำนวนมาก | | | | | |
| 4 | นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมกิจกรรมการประกวดแข่งขันทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ | | | | | |
| 5 | สถานศึกษามีผลการทดสอบระดับชาติของนักเรียนที่มีพัฒนาการสูงขึ้นทุกปีการศึกษา | | | | | |
| ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก | | | | | | |
| 1 | นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ | | | | | |
| 2 | นักเรียนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง | | | | | |
| 3 | นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา | | | | | |
| 4 | นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเกณฑ์ของสถานศึกษา | | | | | |

| ที่ | รายการ | ประสิทธิผลของสถานศึกษา | | | | |
|--|---|------------------------|----------|------------------|-----------|---------------------|
| | | 5 มาก ที่สุด | 4 มาก | 3 ปาน กลาง | 2 น้อย | 1 น้อย ที่สุด |
| 5 | นักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง | | | | | |
| ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา | | | | | | |
| 1 | ครูปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอนหรือพัฒนานวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน | | | | | |
| 2 | ครูนำผลจากการวัดผลประเมินผลมาวางแผนการพัฒนาเพื่อจัดกิจกรรมเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น | | | | | |
| 3 | ครูจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน | | | | | |
| 4 | สถานศึกษาจัดให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา | | | | | |
| 5 | ครูยอมรับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานศึกษาและสังคม | | | | | |
| ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา | | | | | | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนการสอน | | | | | |
| 2 | ครูสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม | | | | | |
| 3 | ครูสามารถควบคุมสถานการณ์ เมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือเหตุการณ์ไม่คาดฝันได้ | | | | | |

| ที่ | รายการ | ประสิทธิผลของสถานศึกษา | | | | |
|--|--|------------------------|----------|------------------|-----------|---------------------|
| | | 5 มาก ที่สุด | 4 มาก | 3 ปาน กลาง | 2 น้อย | 1 น้อย ที่สุด |
| 4 | ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา | | | | | |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างบรรยากาศใน สถานศึกษาให้เกิดความเป็นมิตรมีความ ร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกฝ่าย | | | | | |
| ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู | | | | | | |
| 1 | ครูมีความภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานให้ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย | | | | | |
| 2 | ครูรู้สึกวาตนเองมีความสำคัญ และเป็น ส่วนหนึ่งของสถานศึกษา | | | | | |
| 3 | ครูปฏิบัติงานตรงตามความต้องการและ ความสามารถของตนเอง | | | | | |
| 4 | ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือการตัดสินใจในปฏิบัติงานอย่าง สร้างสรรค์ | | | | | |
| 5 | สถานศึกษามีบรรยากาศสิ่งแวดล้อมทั้ง ภายนอกและภายในที่ส่งเสริมให้ครูมี ความกระตือรือร้นในการทำงาน | | | | | |

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ

ภาคผนวก ค การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

คำชี้แจง

การพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา Content Validity ซึ่งเป็นความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาที่ต้องการจะวัดกับเนื้อหาในเครื่องมือ โดยกำหนดคะแนนไว้ ดังนี้

+1 เมื่อเห็นว่าตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้

-1 เมื่อแน่ใจว่าไม่ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามที่ระบุไว้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่

1. ระดับการศึกษา
2. ประสบการณ์การทำงาน
3. ขนาดสถานศึกษา

ตาราง 20 แสดงผลดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

| ข้อ | รายการ | ผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | ค่า IOC | สรุปผล |
|-----|--------------------|--------------|---|---|-----|---------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | | | |
| 1 | ระดับการศึกษา | | | | | | |
| | ปริญญาตรี | | | | | | |
| | ปริญญาโท | | | | | | |
| 2 | ปริญญาเอก | | | | | | |
| | ประสบการณ์การทำงาน | | | | | | |
| | น้อยกว่า 5 ปี | | | | | | |
| | 5 - 10 ปี | | | | | | |
| | 10 ปีขึ้นไป | | | | | | |

ตาราง 20 (ต่อ)

| ข้อ | รายการ | ผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | ค่า IOC | สรุปผล |
|-----|---|--------------|---|---|-----|------------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | | | |
| 3 | ขนาดสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ | | | | | | |

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 6 ทักษะ ได้แก่

1. ทักษะการสื่อสาร
2. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์
3. ทักษะด้านเทคนิค
4. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
5. ทักษะด้านความคิดรวบยอด และ
6. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล

ตาราง 21 แสดงผลดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

| ข้อ | รายการ | ผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | ค่า IOC | สรุปผล |
|------------------------|---|--------------|----|----|-----|------------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | | | |
| ทักษะการสื่อสาร | | | | | | | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการถ่ายทอด ข้อมูลข่าวสาร ความรู้และสร้างความเข้าใจระหว่างครูและบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |

ตาราง 21 (ต่อ)

| ข้อ | รายการ | ผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | ค่า IOC | สรุปผล |
|--|--|--------------|----|----|-----|---------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | | | |
| ทักษะการสื่อสาร | | | | | | | |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมอบหมายงานด้วยการถ่ายทอดคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรให้ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติตามได้ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสานงานระหว่างครูและบุคลากรโดยวิธีการที่แตกต่างตามความเหมาะสม | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารในการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของครูและบุคลากรได้อย่างชัดเจน เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำหรือชี้แนะให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตามเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ | | | | | | | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการใหม่ๆในการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรได้ริเริ่มคิดใหม่ๆมาในการปฏิบัติงานสร้างสรรค์ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลได้อย่างน่าเชื่อถือ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |

ตาราง 21 (ต่อ)

| ข้อ | รายการ | ผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | ค่า IOC | สรุปผล |
|------------------------|---|--------------|----|----|-----|---------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | | | |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดเชื่อมโยงได้อย่างเป็นระบบจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญได้อย่างเป็นองค์รวม | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างในการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์และกล้าแสดงความคิดเห็น | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 6 | ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 7 | ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดที่แปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิมทำให้เกิดการพัฒนาสถานศึกษาในอนาคต | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| ทักษะด้านเทคนิค | | | | | | | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนกำหนดนโยบาย และทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้วิธีการต่างๆ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมอบรม พัฒนาตนเอง หรือเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรงของตนเอง | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |

ตาราง 21 (ต่อ)

| ข้อ | รายการ | ผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | ค่า IOC | สรุปผล |
|-------------------------------|--|--------------|----|----|-----|---------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | | | |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแนะนำหรือชี้แนะหลักการวิธีปฏิบัติและเทคนิคการจัดการเรียนการสอนให้กับครูในสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคในการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติที่หลากหลาย | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ | | | | | | | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นเข้าใจความแตกต่างและความต้องการของแต่ละบุคคล | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ด้วยการสื่อสารในการปฏิบัติงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูและบุคลากรเข้าใจความคิดของกันและกัน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| ทักษะด้านความคิดรวบยอด | | | | | | | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหา และความต้องการของสถานศึกษาในภาพรวมได้อย่างถูกต้องชัดเจน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |

ตาราง 21 (ต่อ)

| ข้อ | รายการ | ผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | ค่า IOC | สรุปผล |
|--|--|--------------|----|----|-----|---------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | | | |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษาใช้แนวคิดที่สร้างสรรค์และกลยุทธ์ใหม่ ๆ ในการบริหาร และพัฒนาสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้ประสบการณ์ที่มีมาประยุกต์ใช้กับความรู้ใหม่ ๆ ประกอบกับข้อมูลการตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์สาเหตุของปัญหารวมทั้งสามารถตีความ และแปลความหมายข้อมูลที่ซับซ้อนได้อย่างน่าเชื่อถือ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล | | | | | | | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2 | ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับตัวในการใช้เทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลใหม่ อยู่เสมอ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3 | ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ในการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |

ตาราง 21 (ต่อ)

| ข้อ | รายการ | ผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | ค่า IOC | สรุปผล |
|-----|---|--------------|----|----|-----|---------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | | | |
| 4 | ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลนำเสนอข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนต่อชุมชน เพื่อประชาสัมพันธ์โรงเรียนที่หลากหลาย | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 6 | ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ออนไลน์ในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

- 1.ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2.ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3.ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
- 4.ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา
- 5.ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู

ตาราง 22 แสดงผลดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

| ข้อ | รายการ | ผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | ค่า IOC | สรุปผล |
|---|--|--------------|----|----|-----|---------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | | | |
| ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง | | | | | | | |
| 1 | นักเรียนมีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภายในสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2 | สถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยเฉลี่ยมีการพัฒนาในระดับสูงขึ้นทุกปีการศึกษา | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3 | นักเรียนชั้นสูงสุดของสถานศึกษาสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นได้จำนวนมาก | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4 | นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมกิจกรรมการประกวดแข่งขันทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |

ตาราง 22 (ต่อ)

| ข้อ | รายการ | ผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | ค่า IOC | สรุปผล |
|---|--|--------------|----|----|-----|---------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | | | |
| 5 | สถานศึกษามีผลการทดสอบระดับชาติ ของนักเรียนที่มีพัฒนาการสูงขึ้นทุกปี การศึกษา | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก | | | | | | | |
| 1 | นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2 | นักเรียนมีความกระตือรือร้นที่จะ พัฒนาความรู้ด้วยตนเอง | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3 | นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการจัด การศึกษาของสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4 | นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามเกณฑ์ของสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5 | นักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ ด้วยตนเอง | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา | | | | | | | |
| 1 | ครูปรับปรุงพัฒนาวิธีการสอนหรือ พัฒนานวัตกรรมมาใช้ในการจัดการ เรียนการสอน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2 | ครูนำผลจากการวัดผลประเมินผลมา วางแผนการพัฒนาเพื่อจัดกิจกรรมเพิ่ม ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3 | ครูจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นให้สอดคล้อง กับความต้องการของนักเรียน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4 | สถานศึกษาจัดให้ชุมชนมีส่วนร่วมใน การจัดการศึกษา | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |

ตาราง 22 (ต่อ)

| ข้อ | รายการ | ผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | ค่า IOC | สรุปผล |
|--|--|--------------|----|----|-----|---------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | | | |
| 5 | ครูยอมรับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานศึกษาและสังคม | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา | | | | | | | |
| 1 | ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนการสอน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2 | ครูสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการเรียนการสอนได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3 | ครูสามารถควบคุมสถานการณ์เมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือเหตุการณ์ไม่คาดฝันได้ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4 | ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5 | ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เกิดความเป็นมิตรมีความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกฝ่าย | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู | | | | | | | |
| 1 | ครูมีความภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2 | ครูรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |

ตาราง 22 (ต่อ)

| ข้อ | รายการ | ผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | ค่า IOC | สรุปผล |
|-----|---|--------------|----|----|-----|---------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | | | |
| 3 | ครูปฏิบัติงานตรงตามความต้องการ และความสามารถของตนเอง | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4 | ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือการตัดสินใจในปฏิบัติงานอย่าง สร้างสรรค์ | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5 | สถานศึกษามีบรรยากาศสิ่งแวดล้อมทั้ง ภายนอกและภายในที่ส่งเสริมให้ครูมี ความกระตือรือร้นในการทำงาน | +1 | +1 | +1 | 3 | 1.00 | ใช้ได้ |



ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

| | |
|-------------------|---|
| ชื่อ-สกุล | ธัญญพัทธ์ ปวงแก้ว |
| วัน เดือน ปี เกิด | 4 ตุลาคม 2536 |
| สถานที่เกิด | พะเยา |
| วุฒิการศึกษา | พ.ศ.2560 คบ.(คณิตศาสตร์), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย |
| ที่อยู่ปัจจุบัน | 77 หมู่ 2 ตำบลแม่อาว อำเภอแม่อาว จังหวัดเชียงใหม่ 50280 |
| ผลงานตีพิมพ์ | ธัญญพัทธ์ ปวงแก้ว (ผู้บรรยาย). (30 เมษายน 2566). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. ในการประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 9 (หน้า 394-405). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา. |

