

การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

FACTOR ANALYSIS OF EDUCATIONAL ADMINISTRATORS
COMPETENCIES IN THE DIGITAL ERA UNDER OFFICE OF
THE NON-FORMAL AND INFORMAL EDUCATION

เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นงานวิจัยที่เกิดจากการค้นคว้าและวิจัย ขณะที่ข้าพเจ้าศึกษาอยู่ใน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้น งานวิจัยในวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ถือเป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และข้อความต่าง ๆ ในวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าไม่มีการคัดลอกหรือนำงานวิจัยของผู้อื่นมานำเสนอในชื่อของข้าพเจ้า

This thesis consists of research materials conducted at Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi and hence the copyright owner. I hereby certify that the thesis does not contain any forms of plagiarism.



(..นางสาวเสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด..)

COPYRIGHT © 2021

FACULTY OF TECHNICAL EDUCATIONAL
RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI

ลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2564

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
Factor Analysis of Educational Administrators' Competencies in
the Digital Era under Office of the Non-Formal and Informal
Education

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวเสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

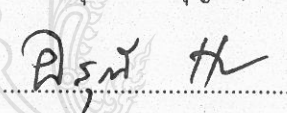
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องลักษณ์ บุญธรรม, ประ.ด.

ปีการศึกษา

2564

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

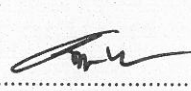

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์, ค.ด.)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ประ.ด.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องลักษณ์ บุญธรรม, ประ.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต


..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่..7..เดือน..มิถุนายน... พ.ศ. 2565..

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล
ชื่อ - นามสกุล	สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย
สาขาวิชา	นางสาวเสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด
อาจารย์ที่ปรึกษา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องลักษณ์ บุญธรรม, ประ.ด.
	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และ 2) นำเสนอแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 286 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้การวิจัย คือ แบบสอบถาม ประเมินค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .99 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิควิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล มีตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และดัชนีความเหมาะสมพอดีของโมเดล พบว่า χ^2 เท่ากับ 490.77, p-value เท่ากับ 0.27 χ^2/df เท่ากับ 1.03, GFI เท่ากับ .91 RMSEA เท่ากับ 0.01 RMR เท่ากับ .0092, CFI เท่ากับ 1.00 และเมื่อวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ได้แก่ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) การคิดเชิงระบบและการคิดสร้างสรรค์ (3) การสื่อสารและโน้มน้าว (4) วิสัยทัศน์ (5) การทำงานเป็นทีม และ (6) ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล ตามลำดับ และ 2) แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล ได้แก่ (1) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน (2) การพัฒนาบุคลากร (3) กำหนดบทบาทใหม่สถานศึกษาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (4) การสร้างแพลตฟอร์มเพื่อการบริหาร และ (5) การสร้างระบบเครือข่ายการเรียนรู้

คำสำคัญ : การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษา

Thesis Title	Factor Analysis of Educational Administrators Competencies in the Digital Era under Office of the Non-Formal and Informal Education
Name - Surname	Miss Saowalux Phimpulad
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Assistant Professor Tongluck Boontham, Ph.D.
Academic Year	2021

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) analyze the factors of educational administrators' competencies in the digital era under Office of the Non-Formal and Informal Education, and 2) present guidelines for enhancing educational administrators' competencies in the digital era.

The sample group of this research, using stratified random sampling, consisted of 286 teachers and educational personnel in Office of the Non-Formal and Informal Education in Bangkok Metropolitan Region. The research instrument used for collecting data was a five-point Likert scale questionnaire with the reliability of .99. The data were analyzed using the techniques confirmatory factor analysis and content analysis.

The research results revealed that: 1) the first order of the confirmatory factor analysis of educational administrators' competencies in the digital era consisted of 6 observed variables at the significance level of .05. According to the goodness of fit index, the empirical data were $\chi^2 = 490.77$, p-value = 0.27 $\chi^2/df = 1.03$, GFI = .91, RMSEA = 0.01 RMR = .0092 and CFI = 1.00 In addition, in terms of the model analysis, the second confirmatory factors were: (1) focusing on achievement, (2) systematic thinking and creativity, (3) communication and persuasion, (4) vision, (5) teamwork, and (6) digital technology skills. 2) The guidelines for enhancing of educational administrators' competencies in the digital era as follows: (1) exchange of knowledge on operational outcomes, (2) personality development, (3) defining new school roles to support change, (4) creating an administrative platform, and (5) creating a learning network.

Keywords: confirmatory factor analysis, competency, administrators

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบ ที่กรุณาสละเวลามาเป็นคณะกรรมการร่วมพิจารณาการสอบ ตลอดจนให้คำแนะนำซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ รองศาสตราจารย์ ดร.วิไลวรรณ ศรีสงคราม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา มีสุข อาจารย์ ดร.สุกัญญา บุญศรี และ ว่าที่ ร.อ. ดร.อาศิร เขยกลิ่น ผู้อำนวยการศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษารังสิต ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลทุกท่าน ที่ได้ให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยในการนำความรู้มาประยุกต์ใช้อ้างอิงกับงานวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณเพื่อน ๆ และพี่ ๆ สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้ให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำกับผู้วิจัยด้วยดีมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความรู้และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอบบพบูชาพระคุณแต่ บิดา มารดา และครู อาจารย์ ที่ให้การอบรมสั่งสอน ญาติพี่น้อง และเพื่อน ๆ ที่ได้ให้กำลังใจ จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จ

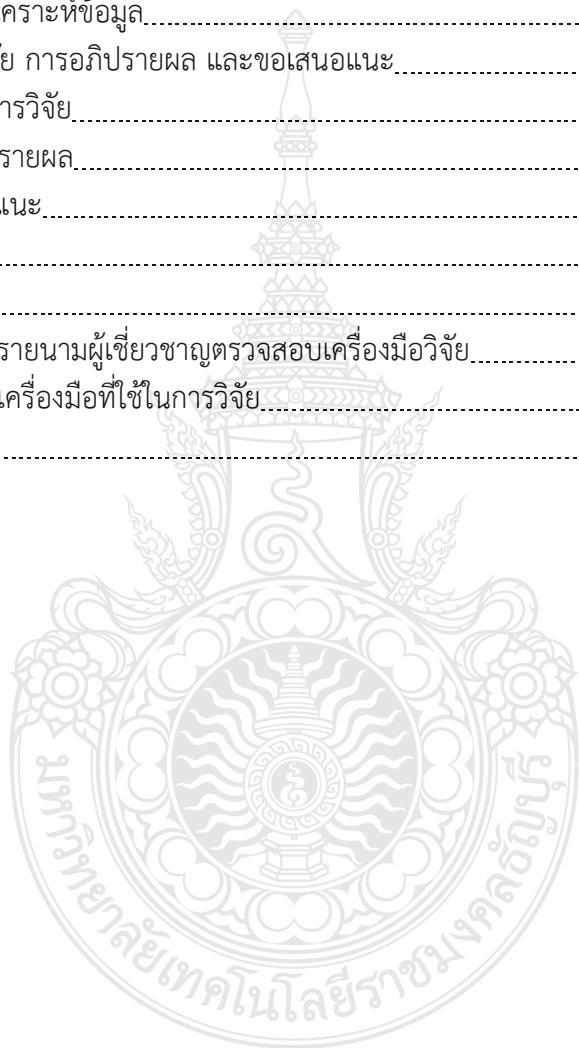
เสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	13
1.3 คำถามการวิจัย.....	13
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	13
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	14
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	15
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	16
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
2.1 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารยุคดิจิทัล.....	17
2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ.....	69
2.3 สภาพการบริหารงานของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.....	72
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	75
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	80
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	80
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	81
3.3 การสร้างและทดสอบเครื่องมือในการวิจัย.....	82
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	83
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	89
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	89
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	122
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	122
5.2 การอภิปรายผล.....	125
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	132
บรรณานุกรม.....	133
ภาคผนวก.....	138
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	139
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	146
ประวัติผู้เขียน.....	157



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการ และงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษายุคดิจิทัล.....	30
ตารางที่ 2.2 สรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะการทำงานเป็นทีม.....	37
ตารางที่ 2.3 สรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	43
ตารางที่ 2.4 สรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะการคิดเชิงระบบ และคิดสร้างสรรค์.....	47
ตารางที่ 2.5 สรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะการสื่อสารและโน้มน้าว.....	52
ตารางที่ 2.6 สรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะการมีวิสัยทัศน์.....	59
ตารางที่ 2.7 สรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล.....	64
ตารางที่ 2.8 การเปรียบเทียบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน.....	70
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	81
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน.....	89
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง อันดับที และระดับ ความคิดเห็นของตัวแปรองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกับข้อมูล เชิงประจักษ์.....	91
ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย.....	94
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับหนึ่ง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย...	100
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับสอง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย...	105
ตารางที่ 4.6 ค่าดัชนีทดสอบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับสอง ของสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย.....	110
ตารางที่ 4.7 สรุปแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	112

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.8 สรุปแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการคิดเชิงระบบ และการคิดสร้างสรรค์.....	114
ตารางที่ 4.9 สรุปแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการสื่อสารและโน้มน้าว	116
ตารางที่ 4.10 สรุปแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการมีวิสัยทัศน์.....	117
ตารางที่ 4.11 สรุปแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการทำงานเป็นทีม.....	119
ตารางที่ 4.12 สรุปแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล.....	121



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	16
ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	34
ภาพที่ 2.2 สรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะการทำงานเป็นทีม.....	40
ภาพที่ 2.3 สรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์.....	45
ภาพที่ 2.4 สรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะการคิดเชิงระบบ และคิดสร้างสรรค์.....	49
ภาพที่ 2.5 สรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะการสื่อสารและแนวโน้ม.....	56
ภาพที่ 2.6 สรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะการมีวิสัยทัศน์.....	62
ภาพที่ 2.7 สรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล.....	66
ภาพที่ 2.8 โมเดลกรอบแนวคิดเบื้องต้นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อันดับสอง.....	67
ภาพที่ 4.1 โมเดลองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อันดับหนึ่ง.....	104
ภาพที่ 4.2 โมเดลองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อันดับสอง.....	107



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

การศึกษาในยุคดิจิทัล (Digital) เป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ตามโมเดลประเทศไทย 4.0 เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศจากปัญหาในอดีตที่ไม่อาจนำประเทศไปสู่การพัฒนาได้ เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การจัดการเรียนการสอนในยุคนี้ หน่วยงานสถานศึกษา ครูและนักเรียนจะต้องมีการปรับตัวเอง ครูเป็นแหล่งสร้างนวัตกรรมมีการทำงานเป็นทีม กระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจ อำนวยความสะดวก ออกแบบกิจกรรมให้ผู้เรียนมีวิวัฒนาการทางเทคโนโลยี เรียนรู้เศรษฐกิจฐานความรู้ที่มีอยู่ทุกหนทุกแห่งบนโลกนี้ เรียนรู้โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมและตอบสนองพื้นที่มาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ ปฏิสัมพันธ์กับสังคม เรียนรู้ข้อมูลขนาดใหญ่บนโลกไซเบอร์ เพื่อสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อตลาดแรงงาน และความต้องการของสังคม การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ อินเทอร์เน็ต ความคิดสร้างสรรค์ และการปฏิสัมพันธ์กับสังคม เน้นการมีส่วนร่วมพัฒนาเพื่อสร้างศักยภาพสูงสุดของเยาวชนไปพร้อมกัน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ ผู้เรียนมีความรอบรู้ สิ่งรอบตัวที่พร้อมเปลี่ยนแปลงในอนาคต 2) ด้านทักษะ มีทักษะเทคโนโลยี ทักษะการทำงาน ทักษะการเงินธนาคาร ทักษะการแสวงหาความรู้ การแก้ปัญหา การคิดวิเคราะห์บูรณาการเชิงสร้างสรรค์ การจัดการบุคคล การประเมิน ทักษะการตัดสินใจและความยืดหยุ่นในสถานการณ์ที่เหมาะสม ทักษะการบริการ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ทางวัฒนธรรมสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนในศตวรรษที่ 21 และ 3) ด้านคุณลักษณะ ได้แก่ มีความอดทน กล้าคิด กล้าทำ ทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความฉลาดทางอารมณ์ มีคุณธรรม มีเมตตา กรุณา มีระเบียบวินัย มีความมุ่งมั่นสร้างสรรค์ (เพ็ญจันทร์ สินธุเขต, 2560, น.1) ผู้บริหารสถาบันการศึกษาถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาการศึกษา การคิดเชิงกลยุทธ์เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการศึกษาใหม่ๆ ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้ก้าวทันโลกเทคโนโลยี (จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์, 2564, น.1)

ในการจัดการศึกษานั้นบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีความสำคัญที่ต้องทำงานอย่างประสานกลมกลืน และต้องรวมพลังกันขับเคลื่อนงานให้ไปสู่เป้าหมาย สำหรับการทำงานของสถานศึกษานั้นเป็นส่วนที่มีความสำคัญยิ่งเพราะเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง ซึ่งต้องอาศัยบุคคลที่มีความสามารถสูง โดยเฉพาะ “ผู้บริหารสถานศึกษา” ถือเป็นกลไกสำคัญที่ต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสำคัญที่ต้องนำไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ จัดระบบ กลไก กำกับ ติดตาม สนับสนุน และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ (คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา, 2562, น.39) การศึกษาในยุคดิจิทัล มีความซับซ้อน มีปัญหา และความท้าทายอย่างมากมาย ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญยิ่งที่จำเป็นต้องมีสมรรถนะสำคัญหลายประการ เพื่อให้สามารถทำงานพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ “สมรรถนะ” จึงเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการ

บริหารจัดการอย่างรอบรู้ มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับภารกิจและนโยบาย โดยจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับลักษณะขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสอดคล้องกับองค์การความร่วมมือเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและการพัฒนา หรือ OECD ได้จัดวางกรอบสมรรถนะ (competencies) ในปี ค.ศ. 2030 ของบุคคลที่จำเป็นในการรับมือกับโลกแห่งอนาคต หรือสมรรถนะเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative competencies for 2030) เพื่อตอบสนองความท้าทายของศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นผู้ที่มี 1) ความรู้ (knowledge) 2) ทักษะ (skill) 3) เจตคติ (Attitude) และ 4) คุณค่า (Value) สมรรถนะเพื่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะในการสร้างสรรค์คุณค่าใหม่ (Creating new value) 2) สมรรถนะในการประสานความร่วมมือและจัดการความขัดแย้ง (Reconciling tensions and dilemmas) 3) สมรรถนะการแสดงความรับผิดชอบ (Taking Responsibility) (OECD Future of Education and Skill 2030, 2019, น.1) นอกจากนี้พบว่า บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งระดับบริหาร ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก/กอง มีความต้องการจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาตามกรอบทักษะต่างๆ ดังนี้ กรอบทักษะเชิงกลยุทธ์ คือ 1) ทักษะดิจิทัล 2) ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ 3) ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว และ 4) ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ กรอบทักษะด้านภาวะผู้นำ คือ 1) การสร้างและส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการและความร่วมมืออย่างเต็มที่ 2) การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง 3) การพัฒนาตนเองและผู้อื่นและสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร และ 4) การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ กรอบความคิดคือ 1) กรอบความคิดในการทำงาน ยุคดิจิทัล 2) กรอบแนวคิดแบบมุ่งเน้นส่วนร่วม และ 3) กรอบแนวคิดแบบสากล (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2564, น.2) ผู้บริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลจึงมีบทบาทสำคัญ ดังนี้ 1) ต้องวางตัวเองเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต 2) ต้องมีความคิดเชิงกลยุทธ์แบบอนาคต และรู้จักพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดีในยุคปัจจุบัน 3) ต้องฟังพา แบ่งปัน และกระจายความเป็นผู้นำ เพื่อลดช่องว่างระหว่างผู้นำการคิดแบบอนาคตและผู้นำแบบเดิม การแบ่งปันแนวคิดจะช่วยให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ ที่แตกต่าง นำไปสู่การพัฒนาและช่วยสนับสนุนช่วยแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต 4) ต้องไม่กลัวเทคโนโลยีใหม่ๆ และกล้าที่จะทดลอง (สยามรัฐ, 2563, ออนไลน์) สอดคล้องกับประเด็นการพัฒนาบุคลากรทุกระดับของสำนักงาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้มีสมรรถนะสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งก่อนและระหว่างการดำรงตำแหน่ง เพื่อให้มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานให้มีความรู้และทักษะ ตามมาตรฐานตำแหน่งให้ตรงกับสายงานความชำนาญและความต้องการของบุคลากร สามารถปฏิบัติงานและบริหารจัดการการดำเนินงานของหน่วยงานและสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการในสังกัดพัฒนาตนเองเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยเน้นการประเมินวิทยฐานะเชิงประจักษ์ (นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงาน กศน.ประจำปีงบประมาณ 2564, น.4-11) ดังนั้น เมื่อก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลทุกอย่างมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเป็นไปอย่างก้าวกระโดด เทคโนโลยีดิจิทัลทำให้เกิดรูปแบบการดำเนินชีวิตใหม่ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะยุคดิจิทัลเป็นยุคที่ทุกคนสามารถเข้าถึงอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลความรู้ต่างๆ ที่มีอยู่ในสังคมไม่ว่าจะเป็นข่าวสาร ภาพ หรือวีดิโอที่ส่งได้อย่างรวดเร็วทุกที่และทุกเวลา การเรียนรู้สามารถเรียนได้ทุกที่ทุกเวลาในโลกไร้พรมแดนที่มีการเชื่อมต่อเครือข่ายอินเทอร์เน็ต กล่าวได้ว่าเป็นยุค “โลกคือห้องเรียน”

ผู้บริหารสถาบันการศึกษาถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาการศึกษา การคิดเชิงกลยุทธ์เพื่อให้เกิดนวัตกรรมการศึกษาใหม่ๆ ผู้บริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้ก้าวทันโลกเทคโนโลยี (จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์, 2564, น.1)

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในยุคดิจิทัล การจะประเมินการทำงานเพื่อการพัฒนาได้นั้นต้องกำหนดสมรรถนะเพื่อระบุพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสมรรถนะ (Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมส่วนบุคคล การทราบถึงองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษา ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยยุคดิจิทัล มีตัวชี้วัดใดบ้าง และนำผลการศึกษาเป็นแนวทางเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการใช้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

1.2.2 เพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วยอะไรบ้าง มีตัวชี้วัดใดบ้าง

1.3.2 การส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตามสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล มีแนวทางอะไรบ้าง

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

1.4.1 ด้านประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ปีการศึกษา 2564 จำนวน 997 คน

1.4.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ปีการศึกษา 2565 จำนวน 286 คน ด้วยการแบ่งแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามจังหวัด และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนประชากรในแต่ละจังหวัด สำหรับ

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อนที่ $\pm 5\%$ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2551)

1.4.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) องค์ประกอบที่ 1 การทำงานเป็นทีม
- 2) องค์ประกอบที่ 2 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 3) องค์ประกอบที่ 3 การคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์
- 4) องค์ประกอบที่ 4 การสื่อสารและโน้มน้าว
- 5) องค์ประกอบที่ 5 การมีวิสัยทัศน์
- 6) องค์ประกอบที่ 6 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาได้อย่างโดดเด่น เป็นลักษณะที่แสดงออกเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สามารถทำงานและขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1.5.1.1 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานให้สำเร็จได้ด้วยความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร ทำงานด้วยความยึดมั่นปรองดองสมานฉันท์ ให้กำลังใจบุคลากรเสริมแรง สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความสามัคคี ให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่น บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานร่วมกันจนบรรลุผลสำเร็จ สื่อสารด้วยการเขียน พูดกับบุคลากรในองค์กรให้เข้าใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการบริหารจัดการการทำงานอย่างเป็นระบบ มอบหมายงานชัดเจนตรงกับความสามารถของบุคลากรในทีม เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานมีความสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ติดตาม สรุปปัญหาที่เกิดขึ้นและหาวิธีการแก้ไขปัญหาร่วมกันในทีม เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ มีการสร้างเครือข่ายสัมพันธ์มิตร ความร่วมมือกับชุมชนให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1.5.1.2 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจเพื่อให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์ มีเป้าหมายในการปฏิบัติอย่างชัดเจน บริหารงานให้มีคุณภาพ ความสมบูรณ์ ครบถ้วน เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ มีการค้นคว้าความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษา มีความสามารถในการพัฒนางานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการบริหารทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการวัดและประเมินผลของงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนงานและตรงตามวัตถุประสงค์ และมีขั้นตอนการทำงานเป็นระบบ มีลำดับขั้นตอน มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

1.5.1.3 การคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการทำความเข้าใจสถานการณ์ และปัญหาต่างๆ ในองค์กร ที่เกิดขึ้น สามารถวิเคราะห์ปัญหาอย่างมีขั้นตอน วิเคราะห์ปัญหาที่ซับซ้อนได้ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์กับปัญหาต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างมีเหตุผล มีทักษะ กระบวนการคิด ฟัง พูด อย่างสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาเป็นตัดสินใจแก้ปัญหาโดยใช้วิจารณ์ญาณและเหตุผล ด้วยเทคนิคหลากหลายรูปแบบ เพื่อเป็นทางเลือกในการแก้ปัญหา

1.5.1.4 การสื่อสารและโน้มน้าว หมายถึง มีความสามารถในการสื่อสารด้วยการพูด เขียน ฟัง ใช้สื่อหรือเทคโนโลยี ได้เหมาะสมถูกต้อง ทำให้บุคคลอื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน หรือด้วยกิริยาท่าทาง การแสดงออกให้เหมาะสมตามสถานการณ์ เป็นที่น่าเคารพยกย่องจากบุคคลอื่น สามารถใช้จิตวิทยามวลชนในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรในองค์กรเห็นคล้อยตาม ยอมรับ และและสนับสนุนความคิด เจริญลดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กร ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้อย่างถูกต้อง และนำมาปฏิบัติได้จริง เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรสำเร็จ

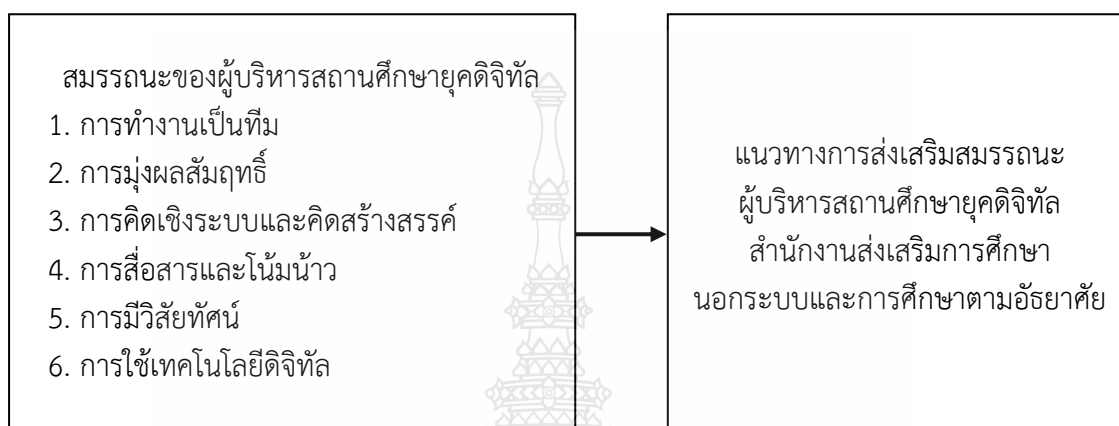
1.5.1.5 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดทิศทาง แนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน กำหนดนโยบายใหม่ๆ และเป้าหมายตามสถานการณ์ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของประเทศ และสามารถปฏิบัติได้จริง มีการคิดเชิงกลยุทธ์และการวางแผนสำหรับอนาคต สามารถวางแผนหรือคาดการณ์ความสำเร็จในอนาคตได้ มีการปฏิบัติงานโดยยึดถือเป้าหมายหลักขององค์กรให้งานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง มีภาพลักษณ์ที่ดี มีจุดยืน มีความชัดเจน และความเป็นเลิศทางวิชาการ

1.5.1.6 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับสื่อสารและเข้าถึงข้อมูล ใช้จัดการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย มีเทคนิควิธีการในการสร้างเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัล ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างภาพลักษณ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานผ่านสื่อออนไลน์ รู้กฎหมายดิจิทัล ตรวจสอบและปฏิบัติตาม และมีความสามารถประเมินความคุ้มค่า กำกับ ติดตาม และประเมินผลการใช้ได้อย่างถูกต้อง

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสมรรถนะผู้บริหาร โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดจากเอกสารวิชาการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และงานวิจัยของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562); คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (2562); สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2562); พิชามญช์ ลาวชัย (2562); ณัฐฐิรา มีจันทร์ (2562); ภิชาพัชญ์ โทนา (2561); ทิพวรรณ อ่างคำ (2561); ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560); ดารารัตน์ จันทร์กาย (2559); ปาริฉัตร ช่อชิต (2559); นภารัตน์ หอเจริญ (2559); วิไลพร ศรีอนันต์ (2559); กรกต ขาวสะอาด (2559); สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน (2559); สำนักงานคณะกรรมการคุรุสภา (2556); สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552); สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548); Organization for

Economic Co-operation and Development (2019); Buehler (2016); Hellriegel, Jackson, and Slocum (2005) และ Spencer & Spencer (1993) จากที่กล่าวข้างต้น สามารถสรุปองค์ประกอบมาเป็นตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) การคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ 4) การสื่อสารและโน้มน้าว 5) การมีวิสัยทัศน์ 6) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ประโยชน์เชิงวิชาการ

ทำให้ทราบถึงตัวชี้วัดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่สามารถนำมาใช้ในบริบททางการศึกษาที่จะนำไปพัฒนาและต่อยอดทางด้านศาสตร์การบริหารต่อไป

1.7.2 ประโยชน์ในการนำผลวิจัยไปใช้

1.7.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำองค์ความรู้จากงานวิจัยไปใช้พัฒนาสมรรถนะทางการบริหารการศึกษา

1.7.2.2 นำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎี แนวคิด ทบทวน ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 หลักการแนวคิดที่เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารยุคดิจิทัล

2.1.1 ความหมายของสมรรถนะของผู้บริหารยุคดิจิทัล

2.1.2 ความสำคัญของสมรรถนะของผู้บริหาร

2.1.3 องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารยุคดิจิทัล

2.1.4 การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล

2.2 ทฤษฎี แนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.3 สภาพการบริหารงานของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 หลักการแนวคิดที่เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารยุคดิจิทัล

สมรรถนะ (Competency) ได้รับความสนใจและเริ่มศึกษาโดยนักวิชาการ ตั้งแต่ ค.ศ. 1970 เป็นต้นมา โดย Davic McClelland ได้ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต เนื่องจากผู้เรียนของเขาในอดีตที่มีผลการเรียนดีบางคนไม่ใช่เป็นผู้ประสบความสำเร็จในชีวิต แต่ผู้เรียนที่มีผลการเรียนไม่ดีกลับเป็นผู้ประสบผลสำเร็จในชีวิตหลายคน เป็นผู้ที่มีหน้าที่การงานที่ดี มีชื่อเสียงได้รับการยอมรับจากสังคม จากข้อสังเกตดังกล่าวจึงทำให้เกิดการเก็บข้อมูลจากผู้เรียนของเขาในอดีต และทำการเปรียบเทียบกับความสำเร็จในชีวิต ซึ่งผลลัพธ์แสดงให้เห็นว่าความสำเร็จในชีวิตไม่ได้เกิดจากการศึกษาที่ดีเสมอไป ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในชีวิตหลายคนอาจไม่ใช่ผู้ที่มีผลการเรียนดีเด่น จึงทำให้ Davic McClelland เสนอให้ใช้การทดสอบสมรรถนะ (Competency-based testing) ทดแทนการทดสอบเชาว์ปัญญา และความถนัดด้านการเรียน เพราะการวัดความถนัดทางวิชาการไม่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในชีวิต Davic McClelland จึงได้นำเสนอบทความเรื่อง “Testing for Competence Rather than for Intelligence” ในวารสาร American Psychologist ในปี ค.ศ. 1973 หลังจากนั้นแนวคิดสมรรถนะของ Davic McClelland ได้รับการยอมรับในแวดวงต่างๆ จนช่วงปลายศตวรรษที่ 20 นักวิชาการในประเทศและต่างประเทศได้ให้ความสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตซึ่งปัจจัยสำคัญนั้นคือ “สมรรถนะ” (Competency) (กรกต ขาวสะอาด, 2559, น.13) ซึ่งแนวคิดของ Davic McClelland เสนอไว้ว่า องค์ประกอบสมรรถนะ มี 5 ประการ คือ 1) ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้ที่ต้องรู้เป็นความรู้เฉพาะเป็นสาระสำคัญ 2) ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการทำให้ได้มีประสิทธิภาพ 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตน (Self-concept) คือ เจตคติ ค่านิยม เป็นความคิดเห็นที่

เกี่ยวข้องกับภาพลักษณ์ตนหรือสิ่งที่ผู้อื่นเชื่อว่าตนเองเป็น 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล (Traits) สิ่ง
ที่อธิบายบุคคลนั้น

Organization for Economic Co-operation and Development ; OECD (องค์การความร่วมมือเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและการพัฒนา) (2019, น.1-9) ได้จัดทำรายงานเรื่อง The Future of Education and Skill 2030 และได้จัดวางกรอบสมรรถนะ (competencies) ในปี ค.ศ. 2030 ที่จำเป็นในการรับมือกับโลกแห่งอนาคตหรือสมรรถนะเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative competencies for 2030) เพื่อตอบสนองความท้าทายของศตวรรษที่ 21 ซึ่งรากฐานสมรรถนะ ได้แก่ 1) ความรู้ (knowledge) 2) ทักษะ (skill) 3) เจตคติ (Attitude) และ 4) คุณค่า (Value) ซึ่งองค์การความร่วมมือเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและการพัฒนา หรือ OECD กล่าวว่า สมรรถนะเพื่อการเปลี่ยนแปลงเป็นสมรรถนะระดับสูงที่มนุษย์นำมาใช้ในบริบทและสถานการณ์ที่หลากหลาย สามารถใช้ได้ตลอดชีวิตเพื่อรับมือกับความไม่แน่นอนในอนาคต ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ได้แก่

1) การสร้างสรรค์คุณค่าใหม่ (Creating new value) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เช่น สิ่งประดิษฐ์หรือเทคโนโลยีใหม่ แนวทางการทำงานรูปแบบใหม่ ธุรกิจใหม่ สินค้าใหม่ และกระบวนการใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับบริบทในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ต้องทำงานร่วมกับคนอื่นได้ การทำงานร่วมกันเพื่อสร้างสรรค์ การพยายามคิดนอกกรอบ โดยสมรรถนะย่อยจำเป็น ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว ความคิดสร้างสรรค์ ความสงสัยใคร่รู้ และการเปิดใจกว้าง

2) การประสานความร่วมมือและจัดการความขัดแย้ง (Reconciling tensions and dilemmas) ในโลกแห่งการพึ่งพาอาศัยกัน ความท้าทายในโลกแห่งอนาคตคือ คนสามารถจัดการกับภาวะตึงเครียดและการขัดแย้ง ความคิดความเชื่อมุมมองและความสนใจของผู้คนจะยิ่งมีความหลากหลาย ผู้คนสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้มากขึ้น คนรุ่นใหม่จำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะเพื่อรับมือกับความขัดแย้งต่างๆ โดยเริ่มฝึกด้วยมุมมองที่หลากหลาย คิดและทำแบบใหม่ เข้าและอยู่ร่วมกับความไม่ลงรอย ความแตกต่างทางความคิดเพื่อหาจุดประนีประนอมร่วมกันได้ ฝึกคิดในเชิงเหตุและผล มองในเชิงระยะยาว และคิดในเชิงระบบ

3) การแสดงความรับผิดชอบ (Taking Responsibility) การพัฒนาของโลกยิ่งก้าวหน้าขึ้นไป จิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อส่วนรวมกลับค่อยๆ ลดน้อยลงไป ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะกลายมาเป็นความขัดแย้งในอนาคต ดังนั้น สมรรถนะการแสดงความรับผิดชอบทำให้คนอยู่กับความแปลกใหม่ การเปลี่ยนแปลง ความหลากหลาย และความกำกวม การมองการกระทำของตนเองว่าจะส่งผลดีหรือผลเสียต่อสังคมอย่างไร มีจรรยาบรรณ และเป็นผู้ใหญ่ เพื่อให้สามารถอยู่ได้อย่างสงบสุข การแสดงความรับผิดชอบ ต้องมีคุณธรรมที่เข้มแข็ง มีสถานที่ที่ควบคุมและมีสติสัมปชัญญะของความซื่อสัตย์สุจริต โดยการตัดสินใจขึ้นอยู่กับว่าการกระทำที่เป็นผลจะเป็นไปเพื่อประโยชน์ในวงกว้างของผู้อื่น ความเห็นอกเห็นใจและการเคารพผู้อื่น การรู้จักบังคับตนเองการคิดไตร่ตรอง เป็นสิ่งสำคัญสำหรับสมรรถนะนี้

2.1.1 ความหมายของสมรรถนะของผู้บริหารยุคดิจิทัล

ราชบัณฑิตยสภา (2562, น.35) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่แสดงออกทางพฤติกรรมและการกระทำในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยประยุกต์ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะต่างๆ ที่ตนมีให้เหมาะสมสอดคล้องบริบทของสังคม และวัฒนธรรมในสถานการณ์ที่หลากหลาย

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (2562, น.40) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการนำความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ในงานและสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรมการปฏิบัติที่สามารถวัดและประเมินผลได้ว่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่

ณัฐธิดา มีจันทร์ (2562, น.26) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง เป็นลักษณะ และพฤติกรรมการทำงานที่ปรากฏเฉพาะของบุคคล โดยแสดงออกมาอย่างโดดเด่นกว่าผู้อื่นที่สามารถสังเกตได้อย่างชัดเจน ซึ่งเกิดจากความรู้ ความสามารถ เจตคติ หรือคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ในการทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างดีเยี่ยม

นริศ มหาพรหมวัน (2561, น.12) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ ว่าเป็นทักษะ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมคุณลักษณะที่บุคคลแสดงออกมามีความโดดเด่น สร้างความแตกต่างจากผู้อื่น ทำให้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้นๆ สามารถวัดได้ สังเกตได้ และพัฒนาได้

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, น.29) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมโดยรวมของตัวบุคคลที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะภายในของบุคคลที่ช่วยผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้การขับเคลื่อนขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะบุคคลที่แสดงออกมาได้อย่างโดดเด่น เป็นลักษณะที่แสดงออกเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ พฤติกรรมหรือคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงาน และขับเคลื่อนองค์กรให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์

2.1.2 ความสำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารยุคดิจิทัล

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, น.31) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะ ไว้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นบทบาทสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาบุคคลในองค์กร โดยมีผลทำให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จต่อไป

ดาร์ธัน จันทรกาย (2559, น.16) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญยิ่งยวดในการที่จะพัฒนาบุคคลหรือกลุ่มบุคคล และองค์กร ให้สามารถพัฒนาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความเชื่อ อุดมคติ ทักษะที่มีอยู่ให้แสดงออกอย่างเต็มกำลังความสามารถและสร้างสรรค์ให้เกิดผลในทางบวกจนเป็นผลดีต่อบุคคลและองค์กร ทำให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือสูงกว่าเป้าหมายที่วางไว้

ปาริฉัตร ช่อชิต (2559, น.20) กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การทำให้ การปฏิบัติงานในองค์การเกิดความสำเร็จ และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่นการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนระดับปรับตำแหน่งงาน การบริหาร ผลตอบแทน การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่งาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของสมรรถนะ คือ สมรรถนะเป็นมาตรฐานการแสดงพฤติกรรม ที่ดีในการทำงานของบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญในการนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายและเป็น ปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

2.1.3 องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารยุคดิจิทัล

องค์ประกอบของสมรรถนะเป็นการนำเอาสมรรถนะมาเป็นตัวกำหนดระดับเพื่อใช้ วัดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งมีหน่วยงาน นักวิชาการ และงานวิจัย ได้นำเสนอแนวคิด เกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะไว้ ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, น.4-10) ได้จัดทำคู่มือส่งเสริมการขับเคลื่อน ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา) รายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารจัดการการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและ สมรรถนะการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สรุปได้ดังนี้

1) องค์ประกอบสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ

(1.1) ด้านความรู้ ประกอบด้วยตัวชี้วัดหลัก ได้แก่

(1.1.1) การบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการ บริหารหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การวัดและประเมินผล และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

(1.1.2) การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษา และแนวทางการนำผลไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้

(1.2) ด้านทักษะ ประกอบด้วยตัวชี้วัดหลัก ได้แก่

(1.2.1) การบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารมีเทศ กากับ ติดตาม ประเมินผล การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การตัดสินใจ และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

(1.2.2) การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารมีความสามารถ ในการสื่อสาร การสร้างขวัญกำลังใจ การสร้างแรงบันดาลใจ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กระบวนการ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

(1.3) ด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วยตัวชี้วัดหลัก ได้แก่

(1.3.1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

(1.3.2) คุณธรรมและจริยธรรม ต้องมีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ และความเป็นกัลยาณมิตร

2) องค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ ความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย และความร่วมมือของภาคีเครือข่าย

(2.1) ด้านความเข้มแข็งของภาคีเครือข่าย ประกอบด้วยตัวชี้วัดหลัก ได้แก่

(2.1.1) การส่งเสริมให้มีการจัดตั้งสมาคม ชมรม และหรือกลุ่มสถานศึกษา มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดตั้งเครือข่ายผู้ปกครอง สมาคมผู้ปกครอง และครู สมาคมศิษย์เก่า ชมรม หรือกลุ่มต่างๆ

(2.1.2) การส่งเสริมให้มีการจัดตั้งเครือข่ายผู้ปกครอง สถานศึกษามีการจัดตั้งเครือข่ายผู้ปกครองในระดับห้องเรียน ชั้นเรียน และสถานศึกษา

(2.2) ความร่วมมือของภาคีเครือข่าย ประกอบด้วยตัวชี้วัดหลัก คือ

(2.2.1) การระดมทรัพยากร สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรบุคคล แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัสดุอุปกรณ์ หรืองบประมาณ

(2.2.2) การจัดกิจกรรมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของเครือข่าย สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมร่วมกับภาคีเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (2562, น.29-40) ได้จัดทำมาตรฐานสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะรอง สรุปได้ดังนี้

1) สมรรถนะหลัก (Core Competencies) ประกอบด้วย

(1.1) ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำการเรียนรู้ (Learning Leadership) มีสมรรถนะ คือ

(1.1.1) นำตนเองในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทีมงานมุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทายของสถานศึกษา

(1.1.2) นำครูในการเรียนรู้สู่การพัฒนาผู้เรียน

(1.1.3) นำด้านการจัดการสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ทั้งทางด้านกายภาพ สังคมและจิตวิทยาให้เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ครู บุคลากร และชุมชน

(1.2) ด้านที่ 2 ภาวะผู้นำทางความคิด และปฏิบัติ (Brain & Behavior leadership) มีสมรรถนะ คือ

(1.2.1) มีกรอบคิดแบบเติบโต (growth mindset) มีความเชื่อว่าความสามารถและสติปัญญาพัฒนาได้ มองปัญหาและอุปสรรค โอกาสในการเรียนรู้ มีความพยายามในการทำสิ่งที่ท้าทายและพัฒนาสิ่งใหม่ๆ

(1.2.2) คิดเชิงกลยุทธ์ คิดเป็นระบบ และคิดเชิงนวัตกรรม

(1.2.3) สร้างแรงบันดาลใจ และเป็นแบบอย่างในด้านจิตวิญญาณเป็นครู ความซื่อสัตย์สุจริต ความเป็นธรรม และความเป็นประชาธิปไตย

(1.3) ด้านที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่เป้าหมายที่ท้าทาย (Change & Challenge Leadership) มีสมรรถนะ คือ

(1.3.1) จูงใจครู และนักเรียน ให้มุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ท้าทาย

(1.3.2) เสริมครูให้ร่วมมือรวมพลังนำสู่การเปลี่ยนแปลง

(1.3.3) สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษา และชุมชน

(1.3.4) บริหารงานด้านต่างๆ อย่างเป็นระบบ โดยใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ รวมถึงการสื่อสารสำหรับเพิ่มพูนสมรรถนะการบริหาร และกลไกการเปลี่ยนแปลง

2) สมรรถนะในสายงาน (Functional Competencies) ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

(2.1) การคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีสมรรถนะทั่วไป คือ

(2.1.1) การพัฒนาแผนกลยุทธ์ และการแปลงแผนสู่การปฏิบัติ

(2.1.2) การตัดสินใจบนฐานข้อมูล

(2.1.3) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

(2.2) ความสามารถในการบริหารจัดการ มีสมรรถนะทั่วไป คือ

(2.2.1) การบริหารจัดการด้านระบบ และทรัพยากรของโรงเรียน

(2.2.2) การบริหารจัดการด้านการปฏิบัติงานของบุคลากร

(2.2.3) การบริหารจัดการโรงเรียนอย่างยั่งยืน

(2.3) ด้านผู้นำทางวิชาการ มีสมรรถนะทั่วไป คือ

(2.3.1) การนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา

(2.3.2) การส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

(2.3.3) การนิเทศการสอน และการประเมินผลการปฏิบัติของครู

(2.3.4) การจัดการผลลัพธ์การเรียนรู้ตามแผนที่กำหนด

(2.3.5) ทักษะจำเป็นในการทำหน้าที่ผู้นำทางวิชาการ

(2.4) ความเป็นเลิศส่วนบุคคล มีสมรรถนะทั่วไป คือ

(2.4.1) การจัดการประสิทธิผลส่วนบุคคล

(2.4.2) การปฏิบัติตนตามความท้าทายและความเป็นไปได้ต่างๆ

(2.4.3) พัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

(2.5) การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีสมรรถนะทั่วไป คือ

(2.5.1) การส่งเสริมความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาโรงเรียน

(2.5.2) การจัดการพันธมิตรและเครือข่ายทางการศึกษา

(2.5.3) รักษาความสัมพันธ์แบบร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2562, น.6) กำหนดสมรรถนะการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร ต้องมีสมรรถนะทางการบริหาร ดังนี้

1) สมรรถนะการบริหารคน ประกอบด้วย (1) การปรับตัวและความยืดหยุ่น (2) ทักษะในการสื่อสาร (3) การประสานสัมพันธ์

2) สมรรถนะความรู้ในการบริหาร ประกอบด้วย (1) การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการบริหารความเสี่ยง (2) การมีจิตมุ่งบริการ (3) การวางแผนกลยุทธ์

3) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย (1) ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (2) การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ (3) การบริหารทรัพยากร

พิชามญชุ์ ลาวชัย (2562, น.96) ได้สรุปสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานด้านบุคคล ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ประกอบด้วย สมรรถนะในการบริหารตนเอง สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ การทำงาน เป็นทีม สมรรถนะในการสื่อสาร สมรรถนะในการวางแผน และการบริหารจัดการ และสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์

ณัฐริรา มีจันทร์ (2562, น.114) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการพัฒนาในโครงการร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นสูงภาพที่พึงประสงค์ ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ และการร่วมแรงร่วมใจ

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, น.99-118) กล่าวว่า โลกในยุคปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเป็นโลกยุคดิจิทัล เทคโนโลยีเป็นตัวเร่งปฏิกิริยาสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาอย่างมากมาย รูปแบบการจัดการศึกษาเปลี่ยนแปลงจากการเป็นผู้สอนและผู้เรียน เป็นการจัดการศึกษาในลักษณะของการเป็นหุ้นส่วนในการเรียนรู้ (Partnering) เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ต้องมีคุณลักษณะและทักษะ ดังนี้

1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ควรมีคุณลักษณะแห่งจิต 5 ประการสำหรับอนาคต (five mind for future) ประกอบด้วย

(1.1) จิตเชี่ยวชาญ (disciplined mind) หมายถึง ความสามารถที่จะเรียนรู้อย่างชัดเจนในเนื้อหา สาระ หลักการ และองค์ความรู้ในแต่ละสาขาวิชา เป็นความเชี่ยวชาญในการคิดเกี่ยวกับวิทยาการสาขาใดสาขาหนึ่งเป็นอย่างดี เป็นรูปแบบของการคิดที่แยกออกไปตามลักษณะเฉพาะสาขาวิชา สำคัญที่สุดคือ สามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้เหล่านั้นไปใช้ในการปฏิบัติทำงาน และการดำรงชีวิต ตลอดจนเป็นผู้มีวินัยในตนเอง

(1.2) จิตสังเคราะห์ (synthesizing mind) หมายถึง นำสิ่งที่เราวิเคราะห์หรือทำการแยกแยะเพื่อทำการศึกษากลับมารวมเข้าด้วยกันในเชิงจินตนาการ เพื่อมุ่งสู่ความเข้าใจในภาพรวม และเกิดองค์ความรู้ เกิดมุมมองอย่างทะลุปรุโปร่ง เป็นความเข้าใจที่ลึกซึ้ง สามารถนำไปใช้ได้เหนือระดับการวิเคราะห์

(1.3) จิตสร้างสรรค์ (creative mind) หมายถึง การผลิตความคิดใหม่ๆ มีการตั้งคำถามที่แตกต่างไปจากเดิม เป็นวิธีการคิดที่สดใหม่ ซึ่งจะกลายเป็นคำตอบที่คาดไม่ถึง ประกอบด้วย คิดริเริ่ม คิดคล่องแคล่ว คิดยืดหยุ่น คิดละเอียดลออ

(1.4) จิตเคารพ (respectful mind) หมายถึง มองเห็นคุณค่า การตระหนักและให้ความสำคัญในความดีอันมีอยู่ในตัวผู้อื่น และสิ่งอื่น และปฏิบัติต่อสิ่งนั้นด้วยความเคารพและจริงใจทางกาย วาจา และใจ

(1.5) จิตจริยธรรม (ethical mind) หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นความดีงาม และความจริงที่มีอยู่ในตัวผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำกิจกรรมต่างๆ จากสภาพจิตใจที่เป็นกุศล ทำให้เป็นที่เคารพยกย่องนับถือแก่ผู้ร่วมงาน

2) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ได้แก่ ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม (innovative thinking skill) เป็นทักษะที่จำเป็นเพื่อแสวงหาแนวทางใหม่ หรือนวัตกรรมทางการบริหารที่เหมาะสมในการออกแบบการเรียนรู้ให้ผู้เรียนในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย (1) ทักษะการใส่ใจในรายละเอียด (2) ทักษะการจินตนาการและถ่ายทอดจินตนาการ (3) ทักษะการลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง (4) ทักษะการร่วมมือในการสืบค้น (5) ทักษะการสร้างแบบจำลองทางความคิดหรือนวัตกรรม

สุกัญญา แชนซ์ชัย (2561, น.120-121) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องมีภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี มีความรู้ความเข้าใจที่จะใช้เทคโนโลยีในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา โดยเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการส่งเสริมครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเทคโนโลยีมาบูรณาการจัดการศึกษา และทำงานภายในสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับบริบท และความต้องการของผู้เรียน ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีได้อย่างรอบรู้ และเท่าทันคำตระหนักเรื่องจริยธรรมในการใช้สื่ออย่างเหมาะสม ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ (visionary leadership) 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบแบบโลกยุคดิจิทัล (digital age learning culture) 3) การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ (excellence in professional practice) 4) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ (systematic improvement) และ 5) การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล (digital citizenship)

ภิชาพัชญ์ โทนา (2561, น.195-196) ได้สรุปองค์ประกอบสมรรถนะยุคประเทศไทย 4.0 มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านความรู้ 3) ด้านบุคลิกภาพ 4) ด้านการพัฒนาทีมงาน 5) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง 6) ด้านการบริหารบุคคล

ทิพวรรณ อ่างคำ (2561, น.65-66) ได้สรุปการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า สมรรถนะทางการบริหารประกอบด้วย ความรู้ในการปฏิบัติงาน อุดมการณ์ของผู้บริหาร การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การทำงานเป็นทีม การยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรมและจริยธรรม สร้างสรรค์ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะตามตำแหน่งงาน ประกอบด้วย การประกันคุณภาพการศึกษา การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสาร และการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคคล และความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, น.95-99) ได้สรุปสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา ประกอบด้วย การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาศักยภาพบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การบริการที่ดี การดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา

ดารารัตน์ จันทร์กาย (2559, น.112) ได้สรุปสมรรถนะผู้บริหาร พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม 2) สมรรถนะด้านสติปัญญา 3) สมรรถนะด้านทักษะการบริหาร 4) สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ 5) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ

ปาริฉัตร ช่อชิต (2559, น.100-101) ได้สรุปสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนา

ตนเอง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารและจูงใจ การวิเคราะห์สังเคราะห์ และทำงานเป็นทีม

นภารัตน์ หอเจริญ (2559, น.83-84) ได้สรุปสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประกอบด้วย มโนทัศน์ในตน คุณลักษณะ ความรู้ แรงจูงใจ และทักษะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

วิไลพร ศรีอนันต์ (2559, น.112-113) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคล โรงเรียนเอกชน จังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย การวางแผนและการบริหารจัดการ การสื่อสาร การบริหารตนเอง การทำงานเป็นทีม การตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ และการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์

กรกต ขาวสะอาด (2559, น.36) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะ ว่าประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ทักษะคิด บุคลิก แรงจูงใจ และบทบาททางสังคม เมื่อรวมกันเป็นสมรรถนะจะก่อให้เกิดเป็นความสามารถที่โดดเด่น ทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ทำให้บุคคลนั้นมีลักษณะที่โดดเด่นแตกต่างจากผู้อื่นอย่างโดดเด่น

สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน (2559, น.29) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย

1) แรงจูงใจ หมายถึง เรื่องเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย สถานการณ์สิ่งต่างๆ ที่บุคคลคิดถึง ซึ่งนำไปสู่ลักษณะพฤติกรรม หรือการกระทำของบุคคลแต่ละคน

2) ลักษณะเฉพาะ หมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะทางกายภาพของแต่ละบุคคล ในการตอบสนองต่อแรงกระตุ้นกับสถานการณ์หรือข่าวสารที่ได้รับเหมือนกัน

3) ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมอย่างเป็นระบบ และมีความต่อเนื่องเพื่อบรรลุเป้าหมาย

4) ความรู้ หมายถึง ข่าวสาร หรือข้อมูลที่เหมาะสมกับงานที่องค์กรกำหนด

บุญหนุน ชาเสน (2558, น.79-80) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลักครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 รายงานพบว่า ผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สำนักงานคณะกรรมการคุรุสภา (2556, น.49-51) เป็นองค์กรที่มีบทบาทหลักในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมถึงพิจารณาการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2556 คณะกรรมการคุรุสภา กำหนดสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานความรู้ ดังนี้

1) การพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย

(1.1) มีอุดมการณ์ของผู้บริหารและแนวทางการพัฒนาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

(1.2) สามารถศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

2) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ

(2.1) สามารถระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

(2.2) สามารถบริหารการศึกษาและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและท้องถิ่นได้

- 3) การบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย
 - (3.1) กำหนดนโยบาย แผนกลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา
 - (3.2) เลือกใช้ทฤษฎี หลักการ และกระบวนการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทมหภาคและภูมิสังคม
 - (3.3) สามารถบริหารงานวิชาการ บริหารแหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อม เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้
 - 4) หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย
 - (4.1) สามารถพัฒนาหลักสูตรและบริหารจัดการเรียนการสอนในแนวทางใหม่ได้
 - (4.2) ปฏิบัติการประเมิน และปรับปรุงการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
 - 5) กิจกรรม และกิจกรรมนักเรียน ประกอบด้วย
 - (5.1) สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
 - (5.2) สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคีในหมู่คณะ
 - 6) การประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย
 - (6.1) จัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก
 - (6.2) นำผลการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา
 - 7) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ประกอบด้วย
 - (7.1) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะ และเสียสละให้สังคม
 - (7.2) ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, น.6-36) ได้กำหนดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ดังนี้
- 1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย
 - (1.1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - (1.2) การบริการที่ดี
 - (1.3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
 - (1.4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม
 - (1.5) การทำงานเป็นทีม
 - 2) สมรรถนะทางการบริหารประกอบด้วย
 - (2.1) สภาวะผู้นำ
 - (2.2) วิสัยทัศน์
 - (2.3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ
 - (2.4) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน
 - (2.5) การควบคุมตนเอง
 - (2.6) การสอนงาน และการมอบหมายงาน

3) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย

- (3.1) การคิดวิเคราะห์
- (3.2) การมองภาพองค์รวม
- (3.3) การใส่ใจและการพัฒนาผู้อื่น
- (3.4) การสั่งการ และอำนาจหน้าที่
- (3.5) การสืบเสาะหาข้อมูล
- (3.6) ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม
- (3.7) ความเข้าใจผู้อื่น
- (3.8) ความเข้าใจองค์กร และระบบราชการ
- (3.9) การดำเนินการเชิงรุก
- (3.10) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน
- (3.11) ความมั่นใจในตนเอง
- (3.12) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน
- (3.13) ศิลปะสื่อสารจูงใจ
- (3.14) สุนทรียภาพทางศิลปะ
- (3.15) ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (2548, น.56) กำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในส่วนของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดไว้ 2 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

1) สมรรถนะหลักประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์หมายถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 คุณภาพงานด้านความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ๆ มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดีหมายถึงความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การปรับปรุงระบบบริการ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้องค์ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนา หรือวิธีการอื่นๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กร และวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การแสดงบทบาทผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ และกลุ่มคนที่หลากหลาย

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การเสริมแรงให้กำลังใจส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน

2) สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะที่ 1 การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการ หรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถรวบรวมสิ่งต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาความต้องการของงานและเสนอทางเลือกหรือแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหางานในความรับผิดชอบ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความเหมาะสมของแผนงาน/โครงการในความรับผิดชอบ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน

สมรรถนะที่ 2 การสื่อสาร และจูงใจหมายถึงความสามารถในการพูด เขียน สื่อสารโต้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ ตลอดจนสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความสามารถในการพูด และเขียน ในโอกาสต่างๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่างๆ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยแก้ปัญหาแก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง และสร้างเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การส่งเสริมสนับสนุน และให้โอกาสเพื่อนร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่างๆ
สมรรถนะที่ 4 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์
ทิศทางหรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการ
ยอมรับแนวคิด/วิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนางาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือทิศทางการ
พัฒนาองค์กร

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความทันสมัย และสร้างสรรค์ของวิสัยทัศน์ หรือทิศทางการพัฒนางาน
และความสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่สังกัด

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความเป็นรูปธรรมความเป็นไปได้ หรือโอกาสความสำเร็จตามวิสัยทัศน์

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การยอมรับการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อม
เปลี่ยนไป

Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) (2019, pp.4-9) ได้สรุปสมรรถนะผู้นำของผู้บริหาร รองผู้บริหาร หรือหัวหน้าองค์กร ในการบริหาร
เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย 1) การบริการ 2) การคิดเชิงวิเคราะห์ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
3) การวางแผน 4) การทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำทีม 5) การสร้างความสัมพันธ์ 6) การวางแผนกลยุทธ์
และ 7) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

Buehler (2016, p.212) ได้นำเสนอเกี่ยวกับผู้นำดิจิทัลในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ
การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ต้องมีความสามารถในเรื่อง 1) ทักษะการใช้สื่อสังคมออนไลน์ 2) การ
สร้างภาพลักษณ์และการเผยแพร่ผ่านสื่อออนไลน์ 3) มีเว็บไซต์นำเสนอองค์กร มีการจัดโครงสร้างของ
องค์กรเพื่อแสดงเนื้อหากลยุทธ์ 4) สร้างช่องทางในการพัฒนาเครือข่าย สร้างและพัฒนาช่องทางที่ช่วย
ในการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง 5) มีการประชาสัมพันธ์และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อขยายฐาน
เครือข่ายการทำงานใหม่ๆ

Hellriegel, Jackson and Slocum (2005, pp.6-26) ได้สรุปสมรรถนะผู้บริหารไว้
5 ประการ ประกอบด้วย 1) การสื่อสาร 2) การวางแผนและบริหารจัดการ 3) การทำงานเป็นทีม 4) การ
ปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ และ 5) การตระหนักรู้โลกาภิวัตน์

Spencer & Spencer (1993) สรุปองค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหาร ดังนี้ 1) การคิด
เชิงกลยุทธ์ 2) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ต้องถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ขององค์กรที่ทำได้จริง
และบรรลุตามเป้าหมาย 3) การจัดการด้านความสัมพันธ์ โดยสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเครือข่าย

จากการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรวบรวมและสังเคราะห์
องค์ประกอบ ตามที่นักวิชาการได้ศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 22 องค์ประกอบ รายละเอียดดังตารางที่ 2.1

สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา	คณะกรรมการอิสระเพื่อปฏิรูปการศึกษา (2562)	สำนักงานเลขาธิการการศึกษา (2562)	สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาอิสระ และคณะกรรมการติดตามเอชยาศัย (2562)	พิจาณญฐ์ ลาวชัย (2562)	ณัฐริกา มีจันทร์ (2562)	ภิชพัชญ์ โทนา (2561)	ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561)	ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560)	วิไลพร ศรีอนันต์ (2559)	ปาริฉัตร ข่อยจิต (2559)	นภารัตน์ หอเจริญ (2559)	ดารารัตน์ จันทร์กาย (2559)	กรกต ขาวสะอาด (2559)	บุญหนุน ชาเสน (2558)	สำนักงานคณะกรรมการครูสภา (2556)	อนสุทิธิ์ นามยา (2555)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา (2548)	Organization for Economic Co-operation and Development (2019)	Buehler (2016)	Hellriegle, Jackson and Slocum (2005)	Spencer & Spencer (1993)	รวม
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	✓		✓				✓	✓		✓				✓		✓	✓		✓				10
2. การบริการที่ดี		✓						✓		✓				✓		✓	✓		✓				8
3. การพัฒนาตนเองให้ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้		✓	✓					✓		✓				✓		✓	✓			✓			8
4. การทำงานเป็นทีม		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓		✓		16
5. การคิดเชิงระบบและ คิดสร้างสรรค์	✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓			✓			✓	✓		✓				9
6. การสื่อสารและโน้มน้าว				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					✓	✓		✓		✓		12
7. การพัฒนาศักยภาพ บุคลากร	✓						✓	✓		✓			✓			✓	✓						7

	สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา						
	คณะกรรมการอิสระเพื่อปฏิรูปการศึกษา (2562)						
	สำนักงานเลขาธิการการศึกษา (2562)						
	สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2562)						
	พิชามญชุ์ ลาวชัย (2562)						
	ณัฐริสา มีจันทร์ (2562)						
	กัญญาพัชญ์ โหนะนา (2561)						
	ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561)						
	ฉวีวรรณ นิตริวิไล (2560)						
	วิลพร ศรีอนันต์ (2559)						
	ปาริฉัตร ช่อจิต (2559)						
	นภรัตน์ หอเจริญ (2559)						
	ดารารัตน์ จันทร์กาย (2559)						
	กรกต ขาวสะอาด (2559)						
	บุญหนู่นุ ซาแสน (2558)						
	สำนักงานคณะกรรมการคุรุสภา (2556)						
	อนสุทธิ์ นามยา (2555)						
	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552)						
	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548)						
	Organization for Economic Co-operation and Development (2019)						
	Buehler (2016)						
	Helriegle, Jackson and Slocum (2005)						
	Spencer & Spencer (1993)						
	รวม						
13. ด้านกิจกรรมและ กิจการนักเรียน						✓	1
14. การประกันคุณภาพ การศึกษา						✓	3
15. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	✓	✓		✓		✓	7
16. การใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล	✓	✓	✓	✓			6
17. การบริหารความเสี่ยง		✓		✓			2

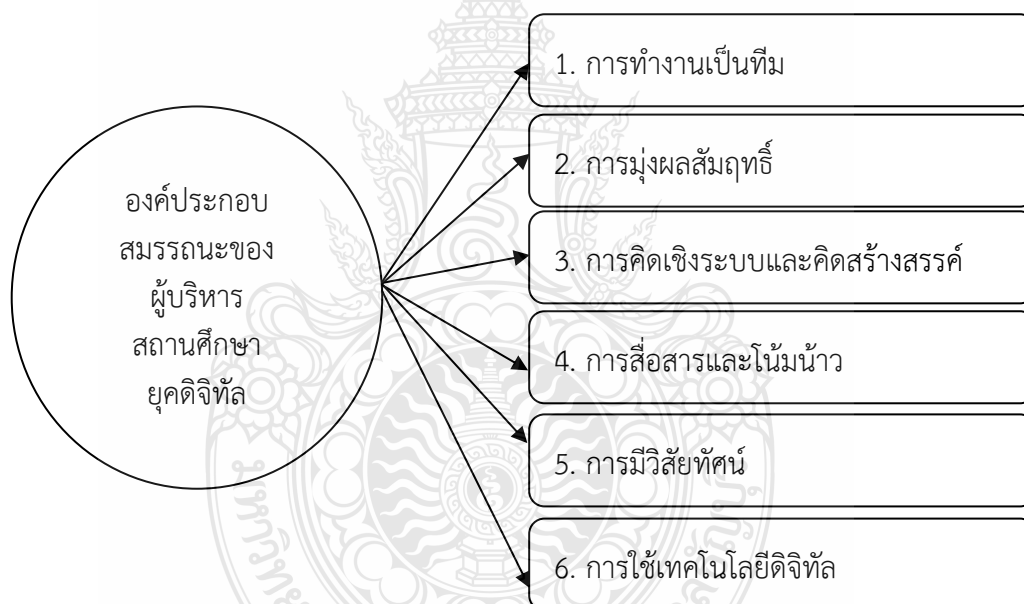
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการ และงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (ต่อ)

	สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา			คณะกรรมการอิสระเพื่อปฏิรูปการศึกษา (2562)	สำนักงานเลขาธิการการศึกษา (2562)	สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2562)	พิชามญชุ์ ลาวชัย (2562)	ณัฐริรา มีจันทร์ (2562)	กษิชาพัชญ์ โทนา (2561)	ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561)	ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560)	วิไลพร ศรีอนันต์ (2559)	ปาริฉัตร ช่อชิต (2559)	นภารัตน์ หอเจริญ (2559)	ดารารัตน์ จันทร์กาย (2559)	กรกต ขาวสะอาด (2559)	บุญหนุน ชานเสน (2558)	สำนักงานคณะกรรมการคุรุสภา (2556)	อนุสิทธิ์ นามยา (2555)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548)	Organization for Economic Co-operation and Development (2019)	Buehler (2016)	Hellriegle, Jackson and Slocum (2005)	Spencer & Spencer (1993)	รวม
18. การสร้างและพัฒนาเครือข่ายกับชุมชนในการจัดการศึกษา	✓	✓	✓																✓		✓					6
19. การควบคุมตนเอง																				✓						1
20. การสอนงานและการมอบหมายงาน																				✓						1
21. การบริหารจัดการด้วยระบบที่มีคุณภาพ	✓																							✓		2
22. การตระหนักรู้โลกาภิวัตน์																							✓			1

จากการศึกษาเอกสารวิชาการต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล มาทำการจัดองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 9 ขึ้นไป มี 6 องค์ประกอบ และผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ที่มีความถี่ 5 เพิ่ม 1 องค์ประกอบ เนื่องจากผู้วิจัยต้องการศึกษาองค์ประกอบในการบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล รวมทั้งสิ้น 6 องค์ประกอบ ได้แก่

- องค์ประกอบที่ 1 การทำงานเป็นทีม
- องค์ประกอบที่ 2 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- องค์ประกอบที่ 3 การคิดเชิงระบบ และการคิดสร้างสรรค์
- องค์ประกอบที่ 4 การสื่อสาร และโน้มน้าว
- องค์ประกอบที่ 5 การมีวิสัยทัศน์
- องค์ประกอบที่ 6 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

โดยแสดงเป็นโมเดลได้ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 6 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1.3.1 องค์ประกอบที่ 1 การทำงานเป็นทีม

วิชาพัชญ์ โทนา (2562, น.196) ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 สมรรถนะการพัฒนาทีมงาน พบตัวแปรสำคัญ 12 ตัวแปร ได้แก่ 1) ทักษะทางภาษาในการสื่อสาร สร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้ตรงกัน 2) การสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน ให้ความสำคัญของการจัดการศึกษาและเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการจัด

การศึกษา 3) การให้ความร่วมมือสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกฝ่ายด้วยความยุติธรรม 4) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 5) สนับสนุนการสร้างเครือข่ายให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน 6) การทำงานเป็นทีม 7) ยึดมั่นในความปรองดองสมานฉันท์ 8) การเสริมสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 9) การเสริมแรงให้กำลังใจ ส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน 10) แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน 11) การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม 12) ทักษะในการสร้างทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ณัฐริรา มีจันทร์ (2562, น.117) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สมรรถนะการร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย 1) ความเป็นผู้นำ สามารถสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ และเข้มแข็ง 2) สร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ สร้างข้อตกลง 3) ตัดสินใจและแก้ปัญหาาร่วมกัน 4) สร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ช่วยเหลือเกื้อกูล มีน้ำใจ ทุกคนปฏิบัติงานอย่างมีความสุข 5) สร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีความสามัคคี และมีความรับผิดชอบ

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, น.96) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีม มีผลต่อการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย การเสริมแรง ให้กำลังใจ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน รองลงมาได้แก่ การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ และกลุ่มคนที่หลากหลาย มีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน มีความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นทีม และมีการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

ดรรารัตน์ จันทร์กาย (2559, น.112) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2558 - 2567) พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม 2) สมรรถนะด้านสติปัญญา 3) สมรรถนะด้านทักษะการบริหาร 4) สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ 5) สมรรถนะทางด้านภาวะผู้นำ 6) สมรรถนะทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) สร้างทีมที่ดี เข้มแข็งสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ 2) ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน 3) พัฒนาบุคลากรให้เป็นครูมืออาชีพ 4) ปรับโครงสร้างองค์กรให้เล็กลง และคล่องตัว 5) มีวัฒนธรรมองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ 6) สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ 7) สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่สมาชิก 8) เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กับลูกทีม ให้คำปรึกษาได้ 9) วิเคราะห์ปัญหา ติดตามผลสรุปและหาแนวทางแก้ไข 10) แสดงบทบาทของผู้นำและผู้ตามได้อย่างเหมาะสม 11) ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโรงเรียน 12) สร้างเครือข่ายสัมพันธ์มิตรกับสถานศึกษาอื่น ตลอดจนหน่วยงานอื่น 13) ทำงานโดยมุ่งเน้นผลงาน และการมีส่วนร่วมของสมาชิก 14) ติดตามประสานงานได้ดีทั้งสองทาง เพื่อให้เกิดการคิดสิ่งใหม่ๆ 15) โน้มน้าวให้ทีมงานตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

บุญหนุน ชาเสน (2558, น.79-80) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลักครูของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 พบว่า โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้าน

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู เมื่อพิจารณาด้านการทำงานเป็นทีม รายข้อพบว่า มีการปฏิบัติระดับมาก 3 อันดับแรก คือ 1) เป็นแบบอย่างและส่งเสริมให้ครูรับฟังความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ภายในทีมงาน เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา 2) ส่งเสริมให้ครูได้แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตาม ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส 3) ส่งเสริมให้ครูมีการเสริมแรง และให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน และข้อที่ปฏิบัติน้อยที่สุดคือ เป็นแบบอย่างให้ครู การสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, น.28-32) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความพร้อมและความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือเป็นส่วนหนึ่งของทีมในหน่วยงานหรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกไม่จำเป็นต้องเป็นหัวหน้าทีมเพียงตำแหน่งเดียว การเป็นสมาชิกในทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพของสมาชิกในทีม ระดับสมรรถนะ ประกอบด้วย 1) ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ 2) ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน 3) ประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม 4) สนับสนุนช่วยเหลือทีม เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ 5) สามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548, น.56) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ และดูแลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น แสดงบทบาทเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน 2) การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม 3) การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์กับกลุ่มคนที่หลากหลาย 4) การเสริมแรง ให้กำลังใจ ส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน

Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) (2019, pp.4-9) เป็นองค์การระหว่างประเทศของกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว วัตถุประสงค์ขององค์กรเพื่อร่วมมือกันฟื้นฟูภาวะเศรษฐกิจของประเทศยุโรปหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ให้กลับคืนมา และคงไว้อย่างมั่นคง ตามแนวทางเศรษฐกิจทุนนิยมกล่าวถึงการทำงานเป็นทีมและภาวะผู้นำทีม ประกอบด้วย ตัวชี้วัด ดังนี้ 1) ริเริ่มทำงานร่วมกับผู้อื่นและช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเป็นธรรมชาติ 2) มีการแบ่งปันข้อมูลและแสวงหาข้อมูลจากอื่น 3) มีการแสดงความคิดเห็น 4) รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย 5) พยายามทำงานร่วมกับทีมเพื่อเสริมทักษะและความเชี่ยวชาญ 6) แก้ไขความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในทีมอย่างละเอียดอ่อนและเป็นธรรม 7) ให้ทิศทางและลำดับความสำคัญที่ชัดเจนแก่ทีม 8) มอบหมายความรับผิดชอบในการดำเนินการที่ประสบผลสำเร็จ 9) จัดระเบียบการทำงานเป็นทีม 10) ส่งเสริม และให้คุณค่ากับข้อมูลของทีม

Magnuson (2007) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมีอาชีพ ดังนี้ มีความสามารถติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในสาขาอาชีพเป็นอย่างดี รู้จักมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีให้ ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการในการวินิจฉัยสั่งการ เป็นผู้ที่ใช้ใกล้และมีเวลา

สำหรับผู้ร่วมงาน มีความสนใจบุคคลอื่นๆ มีความสามารถในการวางแผน และจัดระเบียบงาน รับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่นๆ รู้จักขอบเขตอำนาจและหน้าที่

Kennedy & Dresser (2005, p.48) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างสมรรถนะพื้นฐานในการปฏิบัติงาน พบว่า ความฉลาดและความสามารถของมนุษย์จะทำให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสามารถที่ถูกนำมาใช้ในการจัดงาน ทำให้งานเกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การขับเคลื่อนการทำงานขององค์กรต้องอาศัยความสามารถของคณะทำงาน การจัดการโดยใช้ความสามารถและยุทธศาสตร์ทางธุรกิจ การกำจัดจุดอ่อนและคู่แข่ง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จต้องอาศัยกระบวนการและความสามารถ กฎเกณฑ์สำคัญที่จะประสพผลสำเร็จจะต้องมีการวางแผน จัดบุคคลให้ตรงกับความสามารถ ซึ่งต้องคำนึงถึงวิธีการจัดการกับความสามารถอย่างไร จะจัดรูปแบบความสามารถเฉพาะได้อย่างไรให้เหมาะกับงาน จะจัดการผลกระทบต่อความสามารถด้วยโปรแกรมอะไร

จากการศึกษาแนวคิดนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะการทำงานเป็นทีม สามารถสรุปตัวชี้วัดได้ ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 สรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะการทำงานเป็นทีม

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ผู้ศึกษา
1.	การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อร่วมงาน	สำนักงาน ก.ค.ศ. (2548)
2.	การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	
3.	การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์กลุ่มคนที่หลากหลาย	
4.	การเสริมแรงให้กำลังใจส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	
5.	ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ	สำนักงาน ก.พ. (2553)
6.	ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	
7.	ประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม	
8.	สนับสนุนช่วยเหลือทีม เพื่อให้งานประสพผลสำเร็จ	
9.	สามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ	บุญหนุน ชาเสน (2558)
10.	เป็นแบบอย่างและส่งเสริมให้ครูรับฟังความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ภายในทีมงาน เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา	
11.	ส่งเสริมให้ครูได้แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส	
12.	ส่งเสริมให้ครูมีการเสริมแรงและให้กำลังใจเพื่อร่วมงาน และข้อที่ปฏิบัติน้อยที่สุดคือเป็นแบบอย่างให้ครูการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	

ตารางที่ 2.2 การแสดงตัวชี้วัดองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ผู้ศึกษา
13.	สร้างทีมที่ดี แข็งแรงสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้	ดาร์รัตน์ จันทร์กาย (2559)
14.	ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน	
15.	พัฒนาบุคลากรให้เป็นครูมืออาชีพ	
16.	ปรับโครงสร้างองค์กรให้เล็กลง และคล่องตัว	
17.	มีวัฒนธรรมองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ	
18.	สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ	
19.	สร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่สมาชิก	
20.	เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กับลูกทีม ให้คำปรึกษาได้	
21.	วิเคราะห์ปัญหา ติดตามผล สรุปและหาแนวทางแก้ไข	
22.	แสดงบทบาทของผู้นำ และผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	
23.	ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโรงเรียน	
24.	สร้างเครือข่ายสัมพันธ์มิตรกับสถานศึกษาอื่นตลอดจนหน่วยงานอื่น	
25.	ทำงานโดยมุ่งเน้นผลงาน และการมีส่วนร่วมของสมาชิก	
26.	ติดต่อประสานงานได้ดีทั้งสองทางเพื่อให้เกิดการคิดสิ่งใหม่ ๆ	
27.	โน้มน้าวให้ทีมงานตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	
28.	มีการเสริมแรงให้กำลังใจ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานรองลงมา	ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560)
29.	การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ และกลุ่มคนที่หลากหลาย มีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	
30.	มีความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นทีม และมีการแสดงบทบาท ผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	ณัฐริรา มีจันทร์ (2562)
31.	มีความเป็นผู้นำ สามารถสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ และเข้มแข็ง	
32.	สร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์สร้างข้อตกลง	
33.	ตัดสินใจ และแก้ปัญหาาร่วมกัน	
34.	สร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงานช่วยเหลือเกื้อกูล มีน้ำใจทุกคน ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	กษิพัชญ์ โทนา (2562)
35.	สร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีความสามัคคี และมีความรับผิดชอบ	
36.	ทักษะทางภาษา สามารถใช้ภาษาในการสื่อสารได้อย่างมี ประสิทธิภาพสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้	
37.	การสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน ให้เห็นความสำคัญของการจัด การศึกษาและเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการจัด การศึกษา	
38.	การให้ความร่วมมือสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกฝ่าย ด้วยความยุติธรรม	

ตารางที่ 2.2 การแสดงตัวชี้วัดองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม (ต่อ)

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ผู้ศึกษา
39.	การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม	
40.	สนับสนุนการสร้างเครือข่ายให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน	
41.	การทำงานเป็นทีม	
42.	ยึดมั่นในความปรองดองสมานฉันท์	
43.	การเสริมสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	
44.	การเสริมแรงให้กำลังใจ ส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	
45.	แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	
46.	การแสดงบทบาทผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม	
47.	ทักษะในการสร้างทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
48.	ริเริ่มทำงานร่วมกับผู้อื่น และช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเป็นธรรมชาติ	(OECD)
49.	มีการแบ่งปันข้อมูล และแสวงหาข้อมูลจากอื่น	(2019)
50.	รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย	
51.	มีการแสดงความคิดเห็น	
52.	พยายามทำงานร่วมกับทีมเพื่อเสริมทักษะ และความเชี่ยวชาญ	
53.	แก้ไขความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในทีมอย่างละเอียดอ่อน และเป็นธรรม	
54.	ให้ทิศทางและลำดับความสำคัญที่ชัดเจนแก่ทีม	
55.	มอบหมายความรับผิดชอบในการดำเนินการที่ประสบผลสำเร็จ	
56.	จัดระเบียบการทำงานเป็นทีม	
57.	ส่งเสริมและให้คุณค่ากับข้อมูลของทีม	
58.	มีความสามารถติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ดี	Magnuson
59.	รู้จักมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำ	(2007)
60.	ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	
61.	ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยสั่งการ	
62.	มีเวลาสำหรับผู้ร่วมงาน	
63.	มีความสนใจในบุคคลอื่น	
64.	มีความสามารถในการวางแผนจัดระเบียบงาน	
65.	รับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น	
66.	รู้จักขอบเขตอำนาจและหน้าที่	
67.	มีการทำงานเป็นคณะ	Kennedy & Dresser
68.	มีการวางแผนงาน	(2005)
69.	อาศัยความสามารถของบุคลากร	
70.	จัดบุคคลให้ตรงกับความสามารถ	

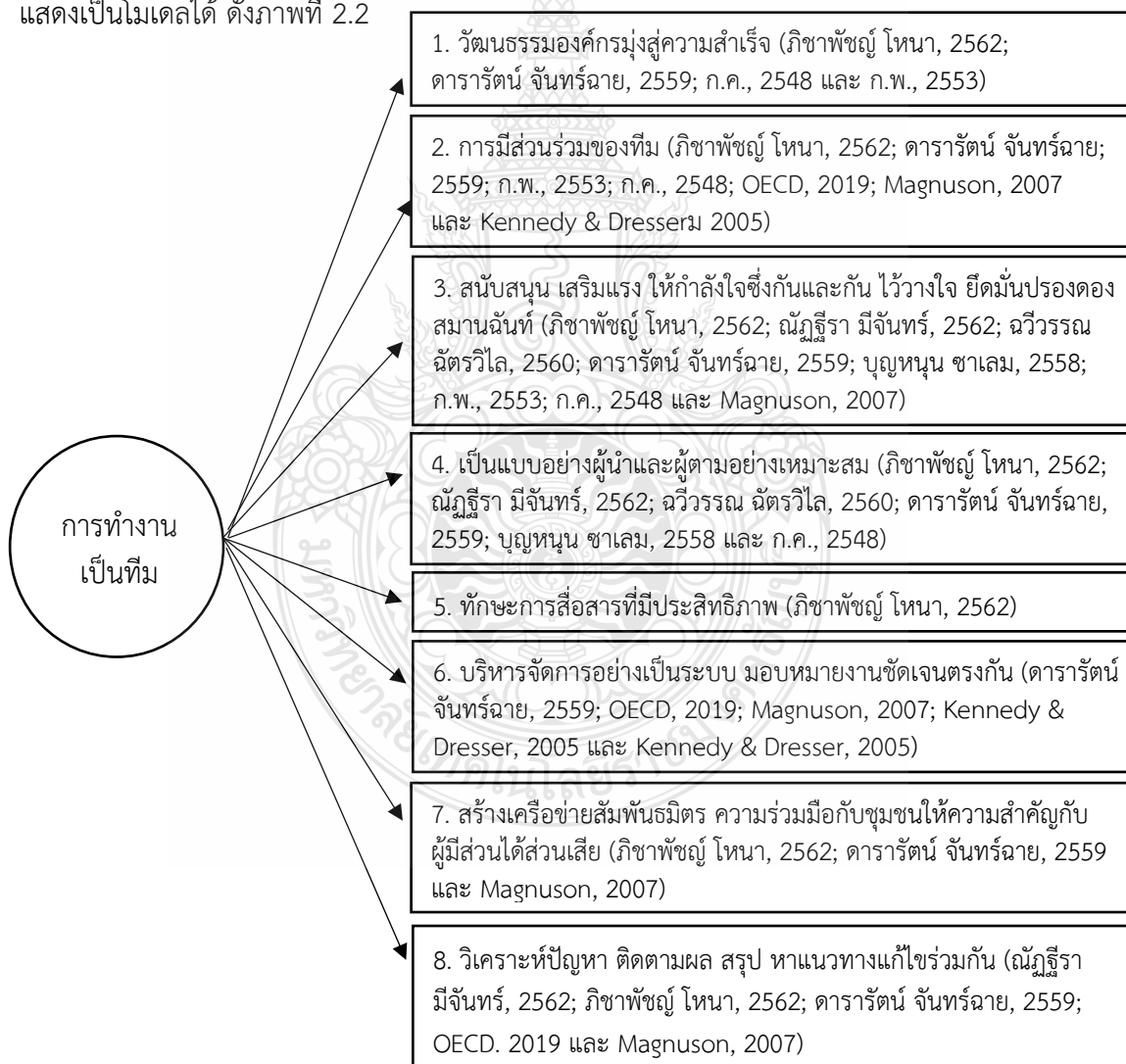
จากตารางที่ 2.2 ผู้วิจัยพบตัวชี้วัดจำนวนทั้งสิ้น 70 ตัวชี้วัด และจัดกลุ่มตัวชี้วัดจากข้อมูลข้างต้นโดยรวมตัวชี้วัดที่คล้ายคลึงกันไว้ในข้อเดียวกัน ทำให้สามารถสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ได้ทั้งสิ้น 8 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 1) วัฒนธรรมองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ
- 2) การมีส่วนร่วมของทีม
- 3) สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ไว้วางใจ ยึดมั่นปณิธาน
- 4) เป็นแบบอย่างผู้นำและผู้ตามอย่างเหมาะสม
- 5) มีทักษะสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
- 6) บริหารจัดการอย่างเป็นระบบ มอบหมายงานชัดเจนตรงกับความสามารถ
- 7) สร้างเครือข่ายสัมพันธ์มิตร ความร่วมมือกับชุมชน ให้มีความสำคัญกับผู้มีส่วนได้

ส่วนเสีย

- 8) วิเคราะห์ปัญหา ติดตามผล สรุป หาแนวทางแก้ไขร่วมกัน

แสดงเป็นโมเดลได้ ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 สรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะการทำงานเป็นทีม

2.1.3.2 องค์ประกอบที่ 2 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2562 น.6) ประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ และ ผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้กำหนดสมรรถนะทางการบริหารไว้ ดังนี้ 1) การบริหารคน ประกอบด้วย การปรับตัว และความยืดหยุ่น ทักษะในการสื่อสาร การประสานสัมพันธ์ 2) ความรอบรู้ในการบริหาร ประกอบด้วย การบริหารการเปลี่ยนแปลงและการบริหารความเสี่ยง การมีจิตมุ่งบริการ การวางแผนกลยุทธ์ 3) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ การบริหารทรัพยากร 4) การบริหารอย่างมีอาชีพ ประกอบด้วย การตัดสินใจ การคิดเชิงกลยุทธ์ ความเป็นผู้นำ

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, น.95) กล่าวว่า สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 1) มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ 2) มีคุณภาพงานด้านความถูกต้องสมบูรณ์ 3) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง 5) มีการนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน 6) มีการวัดประเมินผลด้วยตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรม

บุญหนุน ชาเสน (2558, น.79-82) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลักครู และผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ การศึกษา พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1) มุ่งพัฒนาและส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย 2) ส่งเสริมให้ครูมีการวิเคราะห์สังเคราะห์ภารกิจงานเพื่อแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 3) ส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 4) ส่งเสริมให้ครูมีการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน 5) พัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้ครูมีความมุ่งมั่นให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพครบถ้วนสมบูรณ์ 6) ส่งเสริมให้ครูใฝ่เรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, น.6-7) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตน หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายถึง การสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน ซึ่งสามารถแสดงตัวชี้วัดได้ดังนี้ 1) พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง 2) พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา 3) มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ดีขึ้น 4) แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสียหรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน 5) กำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี 6) ติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน 7) ทำงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ มีความละเอียดรอบคอบเอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ 8) ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้

ทำงานได้ดีขึ้นเร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น 9) เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น 10) กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด 11) พัฒนาระบบขั้นตอน วิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นหรือแตกต่างที่ไม่เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อน 12) ตัดสินใจได้โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการเพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด 13) บริหารจัดการ และทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากรเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผน

คณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (2548, น.56) ได้กำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) คุณภาพงานด้านความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ 2) ความคิดสร้างสรรค์ การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน 3) ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

Schoonover Associates (2005) ได้ศึกษาและอธิบายในเชิงเปรียบเทียบว่า สมรรถนะเป็นบทสรุปของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานดีเลิศ (Excellent Performance) ดังนั้น ความรู้อย่างเดียวไม่ถือเป็นสมรรถนะ แต่การนำความรู้นั้นๆ มาประยุกต์ใช้กับงานจนประสบความสำเร็จ จึงถือเป็นสมรรถนะ และสมรรถนะไม่ใช่แรงจูงใจหรือทัศนคติ แต่เป็นแรงขับภายในที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ตนมุ่งหวังไปสู่สิ่งที่เป็เป้าหมายของเขา เช่น ความต้องการสำเร็จเป็นแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดแนวคิดหรือทัศนคติที่ต้องการสร้างผลงานที่ดี แต่ความสามารถในการทำงานได้สำเร็จตรงเวลา ถือว่าเป็นสมรรถนะ

Marsh (2000, pp.136-143) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะ และกลยุทธ์สำหรับครูใหญ่ในอนาคต พบว่า ครูใหญ่ที่มีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 มีสมรรถนะ ประกอบด้วย 1) การนำทางเพื่อมุ่งไปสู่การเป็นผู้นำ 2) การกำหนดกรอบปัญหาที่แท้จริง 3) มุ่งสู่การได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด และรักษาผลลัพธ์ที่ดีที่สุด และรักษาผลลัพธ์นั้นให้คงอยู่ต่อไป 4) พัฒนาการคิด และวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ 5) ปรับปรุงวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันให้เกิดสมรรถนะภาพสูง 6) เชื่อมต่อการสนับสนุนการจัดการโครงสร้างการทำงานและการออกแบบองค์กร 7) ขยายการจัดการเรียนการสอน และการเรียนรู้ให้มุ่งไปสู่การได้ผลลัพธ์ใหม่ๆ อย่างมีประสิทธิภาพสูง และ 8) สร้างสมรรถนะอย่างมืออาชีพ และการเรียนรู้ในการสื่อสารที่ขับเคลื่อนไปสู่ผลลัพธ์

Zwell (2000, pp.38-45) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ 1) ด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งาน 2) ด้านสัมพันธภาพ 3) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 4) ด้านการจัดการ และ 5) ด้านภาวะผู้นำ โดยด้านการใฝ่สัมฤทธิ์ในหน้าที่งานเป็นสมรรถนะที่จะทำให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย (1) การมุ่งในผลลัพธ์ (2) การจัดการผลการปฏิบัติงาน (3) อิทธิพล (4) ความคิดริเริ่ม (5) ประสิทธิภาพในการผลิต (6) ความยืดหยุ่น (7) นวัตกรรม (8) ความสนใจในคุณภาพ (9) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และ (10) ความเชี่ยวชาญทางเทคนิค

จากการศึกษาแนวคิดนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สามารถสรุปตัวชี้วัดได้ ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 สรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ผู้ศึกษา
1.	คุณภาพงานด้านความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์	สำนักงาน ก.ค.ศ. (2548)
2.	ความคิดสร้างสรรค์ การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน	
3.	ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง	
4.	พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง	สำนักงาน ก.พ. (2552)
5.	พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตาม	
6.	มานะ อดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ดีขึ้น	
7.	แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสียหรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน	สำนักงาน ก.พ. (2552)
8.	กำหนดมาตรฐานและเป้าหมายในการทำงาน	
9.	ติดตาม ประเมินผลงานกับเกณฑ์มาตรฐาน	
10.	ทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	
11.	ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น	
12.	เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	
13.	มีเป้าหมายที่ท้าทาย	
14.	พัฒนา ระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นหรือแตกต่างไม่เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อน	
15.	ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการเพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด	
16.	บริการจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร	
17.	มุ่งพัฒนาและส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย	บุญหนุน ชาเสน (2558)
18.	ส่งเสริมให้ครูมีการวิเคราะห์สังเคราะห์ภารกิจงานเพื่อแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	
19.	ส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงาน และแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	
20.	ส่งเสริมให้ครูมีการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	
21.	พัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้ครูมีความมุ่งมั่นให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพครบถ้วนสมบูรณ์	
22.	ส่งเสริมให้ครูใฝ่เรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ	

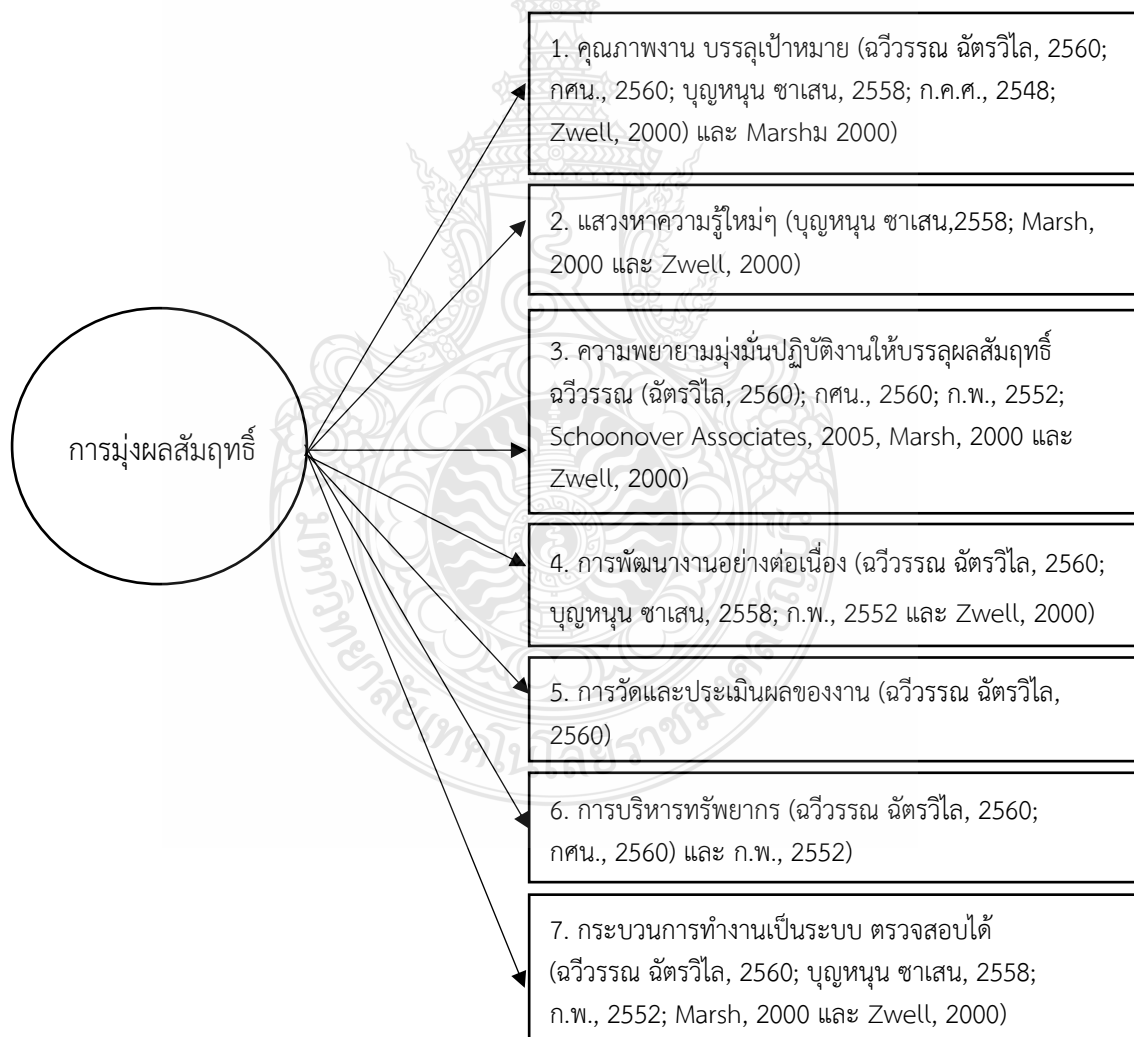
ตารางที่ 2.3 สรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ต่อ)

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ผู้ศึกษา
23.	มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่	ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2561)
24.	มีคุณภาพงานด้านความถูกต้องสมบูรณ์	
25.	มุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง	
26.	มีการนำนวัตกรรม ทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน	
27.	มีการวัดประเมินผลด้วยตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรม	สำนักงาน กศน. (2562)
28.	ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้	
29.	การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์	
30.	การบริหารทรัพยากร	
31.	นำความรู้มาประยุกต์ใช้กับงานจนประสบผลสำเร็จ	Schoonover Associates (2005)
32.	ทำงานสำเร็จได้ตรงตามเวลา	
33.	มาประยุกต์ใช้กับงานจนประสบความสำเร็จ	
34.	ความสามารถในการทำงานสำเร็จได้ตรงเวลา	
35.	การนำทางเพื่อมุ่งไปสู่การเป็นผู้นำ	Marsh (2000)
36.	มุ่งสู่การได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุดและรักษาผลลัพธ์ที่ดีที่สุด และรักษาผลลัพธ์นั้นให้คงอยู่ต่อไป	
37.	ปรับปรุงวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันให้เกิดสมรรถนะภาพสูง	
38.	เชื่อมต่อการสนับสนุนการจัดการโครงสร้างการทำงานและการออกแบบองค์การ	
39.	ขยายการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ให้มุ่งไปสู่การได้ผลลัพธ์ใหม่ๆ อย่างมีสมรรถภาพสูง	Zwell (2000)
40.	สร้างสมรรถนะอย่างมืออาชีพและการเรียนรู้ในการสื่อสารที่ขับเคลื่อนไปสู่ผลลัพธ์	
41.	การมุ่งในผลลัพธ์	
42.	การจัดการผลการปฏิบัติงาน	
43.	อิทธิพล	
44.	ความคิดริเริ่ม	
45.	ประสิทธิภาพในการผลิต	
46.	ความยืดหยุ่น	
47.	นวัตกรรม	
48.	ความสนใจในคุณภาพ	
49.	การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	
50.	ความเชี่ยวชาญทางเทคนิค	

จากตารางที่ 2.3 ผู้วิจัยพบตัวชี้วัดจำนวนทั้งสิ้น 50 ตัวชี้วัด และได้จัดกลุ่มตัวชี้วัดจากข้อมูลข้างต้นโดยรวมตัวชี้วัดที่คล้ายคลึงกันไว้ในข้อเดียวกัน ทำให้สามารถสรุปตัวชี้วัด องค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้ทั้งสิ้น 7 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 1) คุณภาพงานบรรลุเป้าหมาย
- 2) แสวงหาความรู้ใหม่ๆ
- 3) ความพยายามมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์
- 4) การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง
- 5) การวัด และประเมินผลของงานเป็นรูปธรรม
- 6) การบริหารทรัพยากร
- 7) การกระบวนการทำงานเป็นระบบ ตรวจสอบได้

แสดงเป็นโมเดลได้ ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 สรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์

2.1.3.3 องค์ประกอบที่ 3 การคิดเชิงระบบ และคิดสร้างสรรค์

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, น.96) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า สมรรถนะการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์มีผลต่อการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย สามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการของงานหรือของสถานศึกษา มีการบริหารจัดการข้อมูลด้วยเทคโนโลยีที่เหมาะสม ช่วยในการตัดสินใจดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีการพัฒนางานและแสวงหาวิธีแก้ไขปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถรวบรวมสิ่งต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ และมีความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ ตามหลักหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2560, น.17) ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องผ่านการอบรมเรื่องของปรัชญาคิดเป็น มีทักษะและกระบวนการคิด การฟัง การพูด เพื่อนำไปสู่กระบวนการทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น สามารถปรับตนเองเข้ากับสภาพแวดล้อม ตัดสินใจ และแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยใช้กระบวนการคิดเป็น และสามารถครองตน ครองงานได้อย่างมีความสุขตามปรัชญาคิดเป็น

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2553, น.7-11) ให้กล่าวว่า สมรรถนะการคิดวิเคราะห์ เป็นการคิดแยกแยะข้อมูลหรือเรื่องราวที่ได้มา โดยการทำทำความเข้าใจให้อ่องแท้ สอดคล้องกับบริบทการบริหาร สถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อม แล้วแยกแยะประเด็นออกเป็นส่วนย่อยๆ กำหนดประเด็นปัญหาให้เป็นแนวทางเดียวกับแนวคิด จัดหมวดหมู่ของข้อมูลอย่างเป็นระบบ ระเบียบ เปรียบเทียบแง่มุมต่างๆ เพื่อหาข้อสรุปจนปัญหาลุล่วง การคิดวิเคราะห์ทำให้ผู้วิเคราะห์สามารถลำดับความสำคัญ และอธิบายเหตุและผล ประกอบด้วย 1) แยกแยะปัญหาออกเป็นรายการอย่างง่ายๆ โดยไม่ต้องเรียงลำดับความสำคัญ 2) วางแผนงานโดยแตกประเด็นปัญหาออกเป็นส่วนๆ หรือเป็นกิจกรรมต่างๆ ได้ 3) ระบุเหตุและผลในแต่ละสถานการณ์ต่างๆ ได้ 4) ระบุข้อดี ข้อเสียของประเด็นต่างๆ 5) วางแผน ลำดับความสำคัญของงาน 6) เชื่อมโยงเหตุปัจจัยที่ซับซ้อนของแต่ละสถานการณ์ 7) วางแผนงานโดยกำหนดขั้นตอนที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 8) เข้าใจประเด็นปัญหาสามารถแยกเหตุปัจจัยเชื่อมโยงซับซ้อน และสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัญหากับสถานการณ์ได้ 9) วางแผนงานที่ซับซ้อน กำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย คาดการณ์ปัญหาอุปสรรค และวางแผนทางป้องกันปัญหาไว้ล่วงหน้า 10) ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่เหมาะสมในการแยกแยะประเด็นปัญหาที่ซับซ้อนเป็นส่วนๆ 11) ใช้เทคนิควิเคราะห์หลากหลายรูปแบบเพื่อหาทางเลือกในการแก้ปัญหา 12) วางแผนงานที่ซับซ้อน กำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย คาดการณ์ปัญหา อุปสรรค และวางแผนทางป้องกันปัญหาไว้ล่วงหน้า พร้อมทั้งเสนอแนะทางเลือก ข้อดี และข้อเสียไว้ให้

Aitken (2015) สรุปสมรรถนะที่สำคัญที่ต้องการในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน แบ่งได้ 5 ประเภท ดังนี้ 1) สติปัญญา (intellectual) 2) การบริหารจัดการผลลัพธ์ (results orientation) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal) 4) การปรับตัว (adaptability) และ 5) ความเป็นมืออาชีพ

(professional) โดยในด้านของสติปัญญา หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาทางสังคม การศึกษา การเมือง ความเข้าใจ ความต้องการของผู้อื่น รู้และกำหนดนโยบายของโรงเรียน ตัดสินโดยใช้ วิจารณ์ญาณ และเหตุผล และสามารถใช้เทคโนโลยีช่วยการบริหาร ได้แก่ (1) การรับรู้ความสำคัญของ สภาพแวดล้อม (2) คิดในเชิงกลยุทธ์ (3) มุ่งประเด็นสู่ผู้บริหาร (4) รวบรวมปรับปรุงจัดข้อมูล (5) คิดอย่าง มีเหตุผล (6) พิจารณาด้วยเหตุผล และตัดสินใจ และ (7) การวางแผน และการจัดระบบงาน

จากการศึกษาแนวคิดนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะการคิดเชิงระบบและ คิดสร้างสรรค์ สามารถสรุปตัวชี้วัดได้ ดังตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 สรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะการคิดเชิงระบบ และคิดสร้างสรรค์

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ผู้ศึกษา
1.	วิเคราะห์ แยกแยะประเด็นปัญหาที่ซับซ้อน ออกเป็นส่วนๆ โดยไม่ต้องเรียงลำดับความสำคัญ	สำนักงาน ก.พ. (2553)
2.	วางแผนงานโดยแตกประเด็นปัญหาออกเป็นส่วนๆ หรือเป็น กิจกรรมต่างๆ ได้	
3.	ระบุเหตุและผลในแต่ละสถานการณ์ต่างๆ ได้	
4.	ระบุข้อดี ข้อเสียของประเด็นต่างๆ	
5.	วางแผน ลำดับความสำคัญของงาน	
6.	เชื่อมโยงเหตุปัจจัยที่ซับซ้อนของแต่ละสถานการณ์	
7.	วางแผนงานโดยกำหนดขั้นตอน	
8.	เข้าใจประเด็นปัญหา สามารถแยกเหตุปัจจัยเชื่อมโยงซับซ้อน และสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัญหากับสถานการณ์ได้	
9.	วางแผนงานที่ซับซ้อน และวางแผนทางป้องกันปัญหาไว้ล่วงหน้า	
10.	ใช้เทคนิควิเคราะห์หลากหลายรูปแบบเพื่อหาทางเลือกในการ แก้ปัญหา	
11.	สามารถวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาความต้องการของงาน หรือของสถานศึกษา	ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560)
12.	มีการบริหารจัดการข้อมูลด้วยเทคโนโลยีที่เหมาะสมช่วยในการ ตัดสินใจดำเนินการอย่างเป็นระบบ	
13.	พัฒนาและหาวิธีแก้ไขปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	
14.	มีความสามารถรวบรวมสิ่งต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ	
15.	การทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ ตามหลักหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด	สำนักงาน กศน. (2560)
16.	มีทักษะ กระบวนการคิด การฟัง การพูด เพื่อนำไปสู่กระบวนการ ทำเป็นและแก้ปัญหาเป็น	
17.	สามารถปรับตนเองเข้ากับสภาพแวดล้อม ตัดสินใจและแก้ปัญหา ต่างๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมโดยใช้กระบวนการคิดเป็น	

ตารางที่ 2.4 สรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ (ต่อ)

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ผู้ศึกษา
18.	สามารถครองตน ครองงานได้อย่างมีความสุขตามปรัชญาคิดเป็น	สำนักงาน กศน. (2560)
19.	ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ	Aitken
20.	เข้าใจความต้องการของผู้อื่น	(2015)
21.	รู้และกำหนดนโยบายของโรงเรียน	
22.	ตัดสินใจโดยใช้วิจารณญาณ และเหตุผล	
23.	การรับรู้ความสำคัญของสภาพแวดล้อม	
24.	คิดในเชิงกลยุทธ์	
25.	รวบรวมปรับปรุงจัดข้อมูล	
26.	คิดอย่างมีเหตุผล	
27.	การวางแผน และการจัดระบบงาน	

จากตารางที่ 2.4 ผู้วิจัยพบตัวชี้วัดจำนวนทั้งสิ้น 27 ตัวชี้วัด และจัดกลุ่มตัวชี้วัดจากข้อมูลข้างต้นโดยรวมตัวชี้วัดที่คล้ายคลึงกันไว้ในข้อเดียวกัน ทำให้สามารถสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบการคิดเชิงระบบ และคิดสร้างสรรค์ ได้ทั้งสิ้น 9 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 1) วางแผน ลำดับ ขั้นตอน ความสำคัญ และจัดระบบงาน
 - 2) วิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่ซับซ้อนออกเป็นส่วนๆ
 - 3) วิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของปัญหากับสถานการณ์
 - 4) วางแผนการดำเนินงานที่ซับซ้อนกับผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย
 - 5) ใช้เทคนิควิเคราะห์หลากหลายรูปแบบเพื่อหาทางเลือกในการแก้ปัญหา
 - 6) ตัดสิน แก้ปัญหา โดยใช้วิจารณญาณ และเหตุผล
 - 7) หาวิธีปรับปรุง และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง
 - 8) เข้าใจผู้อื่น ประเด็นปัญหาสิ่งต่างๆ ตามหลัก หรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด
 - 9) มีทักษะ และกระบวนการคิด ฟัง พูด เพื่อนำไปสู่กระบวนการคิด และแก้ปัญหาเป็น
- แสดงเป็นโมเดลได้ ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 สรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบการคิดเชิงระบบ และคิดสร้างสรรค์

2.1.3.4 องค์ประกอบที่ 4 การสื่อสารและโน้มน้าว

ณัฐริรา มีจันทร์ (2562, น.116-117) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 1) สามารถให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานทุกคนได้อย่างถูกต้อง และนำมาปฏิบัติได้จริง 2) สามารถสร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาไปในทิศทางที่ดีขึ้นให้กับผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ 3) สามารถสื่อสาร และมีสัมพันธ์อันดีกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา เมื่อศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย 1) สามารถเจรจาลดปัญหา และความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในสถานศึกษาได้ 2) สามารถสื่อสารถ่ายทอด/แลกเปลี่ยนข้อมูลกับทุกคนในสถานศึกษา

ผู้เกี่ยวข้องในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ชัดเจน และถูกต้อง 3) สามารถสร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น ให้กับผู้ที่ปฏิบัติงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องมีประสิทธิภาพ และเชื่อถือได้

พิชามณูชุลาวชัย (2562, น.96) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหาร ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สมรรถนะในการบริหารตนเอง สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะในการสื่อสาร สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ และสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ โดยสมรรถนะในการสื่อสารผู้บริหารในสถานศึกษาประกอบด้วย 1) แสดงออกด้วยกิริยาท่าทาง และน้ำเสียงได้อย่างเหมาะสมกับบุคคล เวลา และสถานการณ์ต่างๆ 2) สามารถใช้ทักษะการสื่อสาร ด้านการพูด ด้านการเขียน ด้านการฟัง สื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง ชัดเจนและเหมาะสม 3) สามารถนำแนวคิดหรือข้อสรุปจากการประชุมมาพัฒนาคุณภาพงานด้วยหลักเหตุผล และความถูกต้อง 4) สามารถพูดจูงใจ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเชื่อถือศรัทธา มีความคิดคล้อยตาม 5) สามารถต่อรอง เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งที่กำลังจะเกิดขึ้น 6) สามารถเลือกใช้สื่อ และเทคนิควิธีการในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, น.96) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจมีผลต่อการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ทั้งการพูดการเขียนและการโต้ตอบ มีความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยีในโอกาส และสถานการณ์ต่างๆ สามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามอย่างมีความเข้าใจระหว่างกันและกัน การให้กำลังใจให้เกียรติผู้อื่น มีการนำเสนอแนวคิดเชิงบวกในโอกาสต่างๆ และมีความสามารถในการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลในกรณีที่มีความขัดแย้ง หรือป้องกันความขัดแย้ง

นภารัตน์ หอเจริญ (2559, น.83) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า สมรรถนะ 4 ด้าน ได้แก่ มโนทัศน์ในตน คุณลักษณะ ความรู้ แรงจูงใจ และทักษะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสมรรถนะแรงจูงใจพบว่า ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารเสริมสร้างขวัญ กำลังใจสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, น.1-35) กล่าวว่า การสื่อสาร และแรงจูงใจ หมายถึง ความรู้ทักษะ และความสามารถในการสื่อความเข้าใจด้วยช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การนำเสนอ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การพูด การเขียนในโอกาสต่างๆ และการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ ตลอดจนความสามารถในการชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตาม เกิดความประทับใจหรือสนับสนุนความคิดของตน การสื่อสาร และจูงใจที่ดีประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด 1) ความสามารถในการพูดและเขียนในโอกาสต่างๆ 2) ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี 3) ความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, น.61-62) ให้ความหมาย สมรรถนะศิลปะการสื่อสารจงใจ หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารด้วยการพูด การเขียน โดยใช้สื่อ ต่างๆ เพื่อให้ผู้อื่นเกิดความเข้าใจยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตน ประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ในการ แสดงสมรรถนะ ดังนี้ 1) นำเสนอข้อมูล หรือความเห็นอย่างตรงไปตรงมา ยังไม่ได้ปรับรูปแบบการนำเสนอ ตามความสนใจ และระดับของผู้ฟัง 2) นำเสนอข้อมูล ความเห็น ประเด็นหรือตัวอย่างประกอบ ที่มีการ เตรียมอย่างรอบคอบเพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจ ยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตน 3) ปรับรูปแบบการ นำเสนอให้เหมาะสมกับความสนใจและระดับของผู้ฟัง 4) คาดการณ์ถึงผลของการนำเสนอ และคำนึงถึง ภาพลักษณ์ของตนเอง 5) วางแผนการนำเสนอโดยคาดหวังว่าจะสามารถจงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม 6) ปรับ แต่ละขั้นตอนของการสื่อสาร นำเสนอจงใจให้เหมาะกับผู้ฟังแต่ละกลุ่ม และแต่ละราย 7) คาดการณ์ พร้อมทั้งจะรับมือกับปฏิกิริยาของผู้ฟังที่อาจเกิดขึ้น 8) แสวงหาผู้สนับสนุน เพื่อเป็นแนวร่วมในการ ผลักดันแนวคิดให้สัมฤทธิ์ผล 9) ใช้ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยามวลชน ให้เป็นประโยชน์ในการสื่อสารจงใจ

สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร (2550, น.56) กล่าวว่า การสื่อสาร และ การจงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร หรือโต้ตอบในสถานการณ์ต่างๆ หรือโอกาส ต่างๆ ความสามารถในการสื่อสารผ่านเทคโนโลยี ตลอดจนสามารถชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับและคล้อยตาม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์จุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548, น.56) ได้กำหนด สมรรถนะประจำสายงาน การปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษา สมรรถนะการสื่อสารและแรงจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร โต้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ ตลอดจนสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับและคล้อยตาม เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้ 1) ความสามารถในการเขียน และพูด ในโอกาสต่างๆ 2) ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี 3) ความสามารถในการจงใจ โน้มน้าวให้ ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับคล้อยตามเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

Hellriegel; Jackson and Slocum (2005, pp.6-26) ได้สรุปสมรรถนะ ผู้บริหารไว้ 6 ประการ ได้แก่ 1) การสื่อสาร 2) การวางแผน และบริหารจัดการ 3) การทำงานเป็นทีม 4) การปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ 5) การตระหนักรู้โลกาภิวัตน์ 6) การบริหารตนเอง โดยกล่าวว่า สมรรถนะ ในการสื่อสาร เป็นความสามารถในการถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้บริหารกับผู้อื่นอย่างมี ประสิทธิภาพ โดยใช้ทักษะสื่อสารทางการพูด และตอบคำถามต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม เขียนได้ ชัดเจน ตรงประเด็น ตอบสนองวัตถุประสงค์ตามที่องค์การต้องการ ด้วยการรับฟัง และแสดงออกด้วย ท่าทีที่สื่อความหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้วยหลักการเหตุผลได้อย่างถูกต้อง มีการนำเสนอข้อมูลเลือกใช้สื่อเทคนิค วิธีการได้อย่างเหมาะสม และเจรจาต่อรองเพื่อขจัดความขัดแย้ง ที่อาจเกิดขึ้น

Rechard (1997) ได้วิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะความสามารถของทรัพยากร มนุษย์ พบว่า สมรรถนะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นตัวชี้ทิศทาง และเป็นตัววัด ความเจริญเติบโตส่วนบุคคล ซึ่งเป็นทุนมนุษย์อันเป็นตัวเสริมหน้าที่ในการบริการ และเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญ ในการติดตามงาน และเป็นตัวขับเคลื่อนความสำเร็จที่สำคัญขององค์กร ประกอบด้วย 1) ความสามารถให้

เกิดอิทธิพล หรือชักชวน 2) ทักษะระหว่างบุคคล 3) ความรู้ทางเทคนิค 4) ความสามารถในการจัดการกับความคลุมเครือ

จากการศึกษาแนวคิดนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะการสื่อสารและโน้มน้าว สามารถสรุปตัวชี้วัดได้ ดังตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 สรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะการสื่อสารและโน้มน้าว

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ผู้ศึกษา
1.	ความสามารถในการ พูดและเขียนในโอกาสต่างๆ	สำนักงาน ก.ค.ศ. (2548)
2.	ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี	
3.	ความสามารถในการโน้มน้าว จูงใจ ให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับและคล้อยตาม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์	
4.	ความสามารถในการพูด เขียนสื่อสาร หรือโต้ตอบในสถานการณ์ต่างๆ หรือโอกาสต่างๆ	สนศ. (2550)
5.	ความสามารถในการสื่อสารผ่านเทคโนโลยี	
6.	สามารถชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับและคล้อยตาม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์จุดมุ่งหมายของการสื่อสาร	
7.	นำเสนอข้อมูล หรือความเห็นอย่างตรงไปตรงมา ยังไม่ได้ปรับรูปแบบ การนำเสนอตามความสนใจ และระดับของผู้ฟัง	สำนักงาน ก.พ. (2553)
8.	นำเสนอข้อมูล ความเห็น ประเด็นหรือตัวอย่างประกอบที่มีการเตรียม อย่างรอบคอบเพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจ ยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตน	
9.	ปรับรูปแบบการนำเสนอให้เหมาะสมกับผู้ฟัง	
10.	คำนึงถึงผลของการนำเสนอ และภาพลักษณ์ของตนเอง	สพฐ. (2553)
11.	วางแผนการนำเสนอ โดยตั้งเป้าหมายว่าจะสามารถจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม	
12.	ปรับแต่ละขั้นตอนของการสื่อสารนำเสนอจูงใจให้เหมาะสมกับผู้ฟังแต่ละกลุ่ม และแต่ละราย	
13.	คาดการณ์พร้อมที่จะรับมือกับปฏิกิริยาของผู้ฟังที่อาจเกิดขึ้น	
14.	แสวงหาผู้สนับสนุน เพื่อเป็นแนวร่วมในการผลักดันแนวคิดให้สัมฤทธิ์ผล	
15.	ใช้ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยามวลชน ให้เป็นประโยชน์ในการสื่อสารจูงใจ	
16.	ความสามารถในการพูด-เขียน ในโอกาสต่างๆ	
17.	ความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี	
18.	ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย	

ตารางที่ 2.5 สรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะการสื่อสารและโน้มน้าว (ต่อ)

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ผู้ศึกษา
19.	ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษากับผู้ได้บังคับบัญชาในการพัฒนาสถานศึกษา	นภารัตน์ หอเจริญ (2559)
20.	ผู้บริหารเสริมสร้างขวัญ กำลังใจสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา	
21.	ผู้บริหารสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชายอมรับการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาสถานศึกษา	
22.	มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ทั้งการพูด การเขียน และการโต้ตอบ	ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560)
23.	มีความสามารถในการสื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยีในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ	
24.	สามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามอย่างมีความเข้าใจระหว่างกันและกัน	
25.	การให้กำลังใจให้เกียรติผู้อื่น	พิชามญช์ ลาวชัย (2562)
26.	มีการนำเสนอแนวคิดเชิงบวกในโอกาสต่างๆ	
27.	มีความสามารถในการสื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคล ในกรณีที่มีความขัดแย้งหรือป้องกันความขัดแย้ง	
28.	แสดงออกด้วยน้ำเสียงและท่าทางได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ	
29.	สื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน และเหมาะสม	
30.	สามารถนำแนวคิด จากการประชุมไปพัฒนาคุณภาพงานด้วยหลักเหตุผล และความถูกต้อง	
31.	สามารถพูดจูงใจ เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเชื่อถือ ศรัทธา มีความคิดคล้อยตาม	
32.	สามารถต่อรอง เพื่อขจัดปัญหาลดความขัดแย้ง	
33.	สามารถเลือกใช้สื่อ และเทคนิควิธีการในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม	
34.	แสดงออกด้วยกิริยาท่าทาง และน้ำเสียงได้อย่างเหมาะสมกับบุคคล เวลา และสถานการณ์ต่าง ๆ	
35.	สามารถใช้ทักษะการสื่อสาร ด้านการพูด ด้านการเขียน ด้านการฟัง สื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน และเหมาะสม	
36.	นำแนวคิด ข้อเสนอ ที่ได้รับการประชุมไปพัฒนาคุณภาพงานด้วยหลักเหตุผล และความถูกต้อง	
37.	พูดจูงใจ เพื่อให้ผู้อื่นเชื่อถือ ศรัทธา และคล้อยตาม	

ตารางที่ 2.5 สรุปรูปตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะการสื่อสารและโน้มน้าว (ต่อ)

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ผู้ศึกษา
38.	สามารถเจรจาเพื่อลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น	พิชามญช์ ลาวชัย
39.	สามารถเลือกใช้สื่อ และเทคนิควิธีการในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม	(2562)
40.	สามารถให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานทุกคนได้อย่างถูกต้อง และนำมาปฏิบัติได้จริง	ณัฐริรา มีจันทร์ (2562)
41.	สามารถสร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาไปในทิศทางที่ดีขึ้นให้กับผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ	
42.	สามารถสื่อสารและมีสัมพันธภาพอันดีกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา	
43.	สามารถเจรจาลดปัญหา และความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในสถานศึกษาได้	
44.	สามารถสื่อสารถ่ายทอด/แลกเปลี่ยนข้อมูลกับทุกคนในสถานศึกษา ผู้เกี่ยวข้องในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ชัดเจนและถูกต้อง	
45.	สามารถสร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาไปในทิศทางที่ดีขึ้น ให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง อย่างมีประสิทธิภาพ และเชื่อถือได้	
46.	สามารถในการถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้บริหารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ	Hellriegel, Jackson and Slocum (2005)
47.	เขียนได้ชัดเจน ตรงประเด็น ตอบสนองวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ	
48.	ใช้ทักษะสื่อสารทางการพูด และตอบคำถามต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม	
49.	รับฟังและแสดงออกด้วยท่าทีที่สื่อความหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
50.	สามารถวิเคราะห์ข้อมูลด้วยหลักการเหตุผลได้อย่างถูกต้อง	
51.	มีการนำเสนอข้อมูล เลือกใช้สื่อเทคนิค วิธีการได้อย่างเหมาะสม	
52.	เจรจาต่อรองเพื่อขจัดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น	
53.	ความสามารถให้เกิดอิทธิพลหรือชักชวน	Rechand (1997)
54.	ทักษะระหว่างบุคคล	
55.	ความรู้ทางเทคนิค	
56.	ความสามารถในการจัดการกับความคลุมเครือ	

จากตารางที่ 2.5 ผู้วิจัยพบตัวชี้วัดจำนวนทั้งสิ้น 56 ตัวชี้วัด และจัดกลุ่มตัวชี้วัดจากข้อมูลข้างต้นโดยรวมตัวชี้วัดที่คล้ายคลึงกันไว้ในข้อเดียวกัน ทำให้สามารถสรุปรูปตัวชี้วัดองค์ประกอบได้ทั้งสิ้น 9 ตัวชี้วัด ดังนี้

1) ใช้ทักษะการสื่อสาร พูด เขียน ฟัง สื่อความหมายได้อย่างถูกต้องชัดเจน และเหมาะสมตามโอกาสต่างๆ

2) สื่อสารผ่านสื่อเทคโนโลยี

3) เลือกใช้สื่อ เทคนิค วิธีการ ในการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม

4) จูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับและคล้อยตาม

5) เจรจาลดปัญหา และความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น

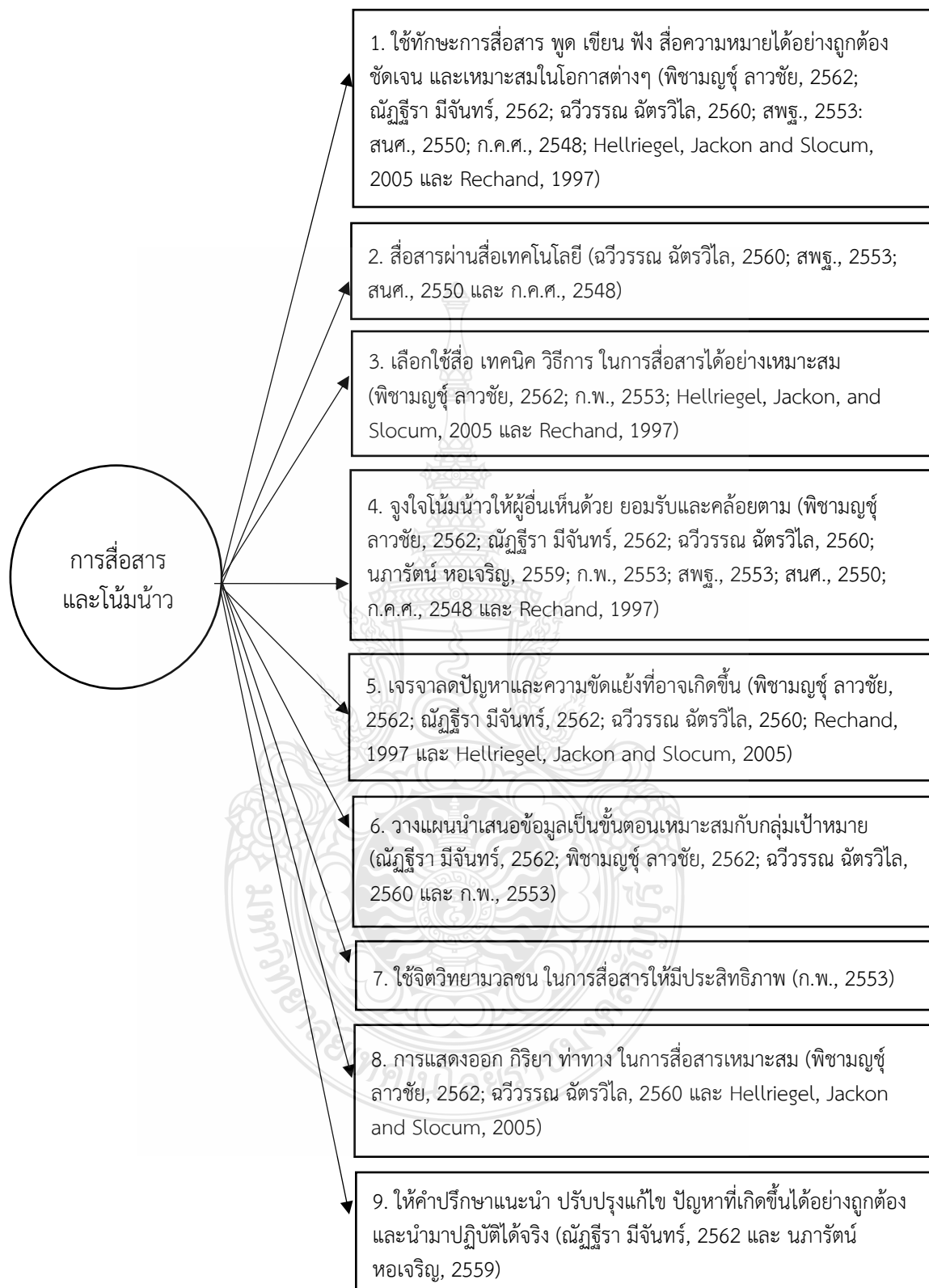
6) วางแผนนำเสนอข้อมูล เป็นขั้นตอน เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

7) ใช้จิตวิทยามวลชน ในการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ

8) การแสดงออก กิริยา ท่าทาง ในการสื่อสารเหมาะสม

9) ให้คำปรึกษาแนะนำปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง และนำมาปฏิบัติได้จริง
แสดงเป็นโมเดลได้ ดังภาพที่ 2.5





ภาพที่ 2.5 สรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะการสื่อสารและโน้มน้าว

2.1.3.5 องค์ประกอบที่ 5 การมีวิสัยทัศน์

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, น.96) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ประกอบด้วย 1) ยอมรับการปรับเปลี่ยนเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนแปลง 2) กำหนดวิสัยทัศน์ให้มีความทันสมัย และสร้างสรรค์ 3) มีความสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย มีการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ 4) มีการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมชัดเจน 5) มีการสร้างแรงบันดาลใจ และอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน 6) มีการสนับสนุนการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีการศึกษาตามนโยบายของรัฐ

ดารารัตน์ จันทร์กาย (2559, น.114) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2558 - 2567) ประกอบด้วยโครงสร้างสมรรถนะย่อย 16 รายการ ได้แก่ 1) ทำงานเชิงรุกมุ่งสู่ความเจริญก้าวหน้าโดยเน้นผลงานในเนื้องานมากกว่าจะเน้นรูปแบบหรือพิธีการ 2) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความเป็นสากล มีความชัดเจน เข้าใจง่ายและสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม 3) เน้นความสำคัญด้านความเป็นเลิศทางวิชาการ 4) กล้าคิดนอกกรอบเพื่อมุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลง 5) กำหนดเป้าหมายในการบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพของสถานศึกษา รวมถึงนโยบายที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ 6) ต้องสร้างภาพลักษณ์ และกำหนดจุดยืนให้มีคุณลักษณะเฉพาะและมีคุณภาพเทียบได้ทัดเทียมกับมาตรฐานสากล 7) เน้นผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ 8) มองการณ์ไกลมองสถานศึกษาในภาพรวม 9) สามารถหล่อหลอมวิสัยทัศน์ลงในปรัชญาของสถานศึกษา รวมทั้งสามารถกำหนดนโยบาย และโครงการต่างๆ เพื่อนำปรัชญาของสถานศึกษาไปปฏิบัติจริง 10) กำหนดวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย และสร้างสรรค์ สามารถเชื่อมโยงระหว่างภาพปัจจุบันและภาพของอนาคตได้ เพื่อสามารถรองรับการพัฒนาประเทศในยุคโลกาภิวัตน์ 11) ยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อปฏิบัติงานต่างๆ ให้บรรลุวิสัยทัศน์ 12) ปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารให้สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลก 13) ส่งเสริมการให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง เพื่อมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ 14) มีการเผยแพร่หรือสื่อสารให้สมาชิกทราบถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร รวมถึงการประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกทุกคนมีความเห็นพ้องต้องกันในวิสัยทัศน์นั้น จนทุกฝ่ายร่วมพลังในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ 15) มีความคาดหวังสูง มุ่งสู่ความสำเร็จ 16) เป็น CEO สายพันธุ์ใหม่ โดยนำแนวคิดที่ดีที่สุดในโลกยุคเก่ามาประยุกต์กับแนวคิดที่ดีที่สุดในยุคใหม่ได้อย่างสอดคล้องและกลมกลืน (Hybrid)

ปาริฉัตร ช่อชิต (2559, น.100-101) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารที่ดี การพัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสาร และจิตใจ การทำงานเป็นทีม และการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ ซึ่งสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ 2) ผู้บริหารปลูกฝัง และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน

อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการทำงาน ผลงานมีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, น.11) ให้ความหมาย วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และรายละเอียดของพันธกิจที่ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และไม่เบี่ยงเบนไปจากจุดหมายที่กำหนด และ วิสัยทัศน์ยังรวมถึง ความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้บรรลุ วัตถุประสงค์ด้วย ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) รู้ เข้าใจ และสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจว่างานที่ทำอยู่นั้น เกี่ยวข้อง หรือตอบสนองต่อวิสัยทัศน์อย่างไร 2) อธิบายให้ผู้อื่นรู้ และเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายการ ทำงานของหน่วยงานภายใต้ภาพรวมของหน่วยงานได้ 3) แลกเปลี่ยนข้อมูลรวมถึงรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น เพื่อประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ 4) โน้มน้าวให้สมาชิกในทีมเกิดความเต็มใจ และกระตือรือร้น ที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ 5) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่สมาชิกในทีมถึงแนวทางในการ ทำงาน โดยยึดถือวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก 6) ริเริ่ม และกำหนดนโยบายใหม่ๆ เพื่อ ตอบสนองต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ 7) กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางในการปฏิบัติ หน้าที่ของส่วนราชการ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ 8) คาดการณ์ได้ ว่าประเทศจะได้รับผลกระทบอย่างไรจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายใน และภายนอก

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548, น.56) ให้ความหมาย การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทาง หรือแนวทางการ พัฒนางานที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติยอมรับแนวคิด วิธีการใหม่ๆ เพื่อ การพัฒนางาน ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ดังนี้ 1) การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือ ทิศทางพัฒนางาน 2) ความทันสมัย และสร้างสรรค์ของวิสัยทัศน์หรือทิศทางการพัฒนางาน และ ความสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่สังกัด 3) ความเป็นรูปธรรมความเป็นไปได้ หรือโอกาสความ สำเร็จตามวิสัยทัศน์ 4) การยอมรับการปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีการเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนไป

Magnuson (2007) ได้ศึกษา เรื่อง คุณลักษณะของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ในประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ด้านคุณลักษณะส่วนตัวมี ดังนี้ มีวิจรรย์ญาณ และมีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์ และมองการณ์ไกล เป็นผู้มีสติและมีเหตุผล ไม่ใช้อารมณ์ในการแก้ปัญหา มีความจริงใจต่อผู้ร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีวาจาเป็นมิตร มีอารมณ์ร่าเริงแจ่มใส มีจิตใจโอป้ออมอารี ใจกว้าง เปิดเผย กล้าได้กล้าเสีย มีความเมตตา เห็นอกเห็นใจผู้อื่น จริงใจต่อคนทั่วไป

Marsh (2000) ได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะและกลยุทธ์สำหรับครูใหญ่ในอนาคต พบว่า ครูใหญ่ที่มีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 ต้องมีสมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ ดังนี้ 1) การนำทาง เพื่อมุ่งไปสู่การเป็นผู้นำ 2) การกำหนดกรอบปัญหาที่แท้จริง 3) พัฒนาการคิด และวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ

Spencer & Spencer (1993) ได้ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะที่สำคัญสำหรับ ผู้บริหารในอนาคต ประกอบด้วย 1) การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) ต้องสามารถเข้าใจ และ คาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพทั่วไป เข้าใจสภาพการทำตลาด อุปสรรคในการแข่งขัน

การวิเคราะห์ รู้จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์การของตนเอง เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ คือ ความสำเร็จ 2) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Chang Leading) ต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์การที่ปฏิบัติได้จริง และบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการให้บุคคลในองค์กร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียปฏิบัติ เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้เขาเหล่านั้นอยากทำงาน และทำสัญญาประชาคมร่วมกันในการที่จะเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น 3) การจัดการด้านความสัมพันธ์ (Relationship Management) ต้องมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเครือข่ายหลายๆ องค์การ โดยการประสานความร่วมมือกับผู้บริหาร และหัวหน้าหน่วย เช่น บริษัทห้างร้านทั่วไปที่เกี่ยวข้อง รวมถึง ส่วนราชการต่างๆ สมรรถภาพที่ว่านี้ไม่จำเป็นต้องมีกับผู้มีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่งที่คุณให้โทษได้เท่านั้น แต่ใครก็ตามที่น่าจะเป็นประโยชน์กับเราต้องมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีไว้เพื่อพึ่งพาอาศัย

จากการศึกษาแนวคิดนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะการมีวิสัยทัศน์สามารถสรุปตัวชี้วัดได้ ดังตารางที่ 2.6

ตารางที่ 2.6 สรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะการมีวิสัยทัศน์

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ผู้ศึกษา
1.	ยอมรับการปรับเปลี่ยนเมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนไป	ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560)
2.	กำหนดวิสัยทัศน์ให้มีความทันสมัยและสร้างสรรค์	
3.	มีการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์	
4.	มีการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมชัดเจน	
5.	มีการสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากร	
6.	มีการสนับสนุนการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีการศึกษา	
7.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ	ปาริฉัตร ช่อชิต (2559)
8.	ปลูกฝังและส่งเสริมให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	
9.	มีความรับผิดชอบในการทำงาน ผลงานมีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์	
10.	ทำงานเชิงรุกมุ่งสู่ความเจริญก้าวหน้าโดยเน้นผลงาน	ดารารัตน์ จันทร์กาย (2559)
11.	สร้างภาพลักษณ์มีจุดยืนมีคุณภาพ ทัดเทียมกับมาตรฐานสากล	
12.	มีความคาดหวังสูง มุ่งสู่ความสำเร็จ	
13.	มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ความเป็นสากล มีความชัดเจน เข้าใจง่าย และสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม	
14.	เน้นความสำคัญด้านความเป็นเลิศทางวิชาการ	
15.	กล้าคิดนอกกรอบเพื่อมุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลง	
16.	กำหนดเป้าหมายในการบริหารสอดคล้องกับสภาพของสถานศึกษา รวมถึงนโยบายที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	
17.	เน้นผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ	

ตารางที่ 2.6 สรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ (ต่อ)

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ผู้ศึกษา
18.	กำหนดวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย สร้างสรรค์ เชื่อมโยงระหว่างปัจจุบันและอนาคตได้เพื่อสามารถรองรับการพัฒนาประเทศในยุคโลกาภิวัตน์	สำนักงาน ก.พ. (2553)
19.	เสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้บรรลุวิสัยทัศน์	
20.	ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ทางการบริหารให้สอดคล้องกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลก	
21.	ส่งเสริมการให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้	
22.	มีการเผยแพร่วิสัยทัศน์ ประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกทุกคนมีความเห็นพ้องต้องกันในวิสัยทัศน์ที่กำหนด	
23.	มีความคาดหวังสูง มุ่งสู่ความสำเร็จ	
24.	นำแนวคิดที่ดีที่สุดในโลกยุคเก่า มาประยุกต์กับแนวคิดที่ดีที่สุดในยุคใหม่ ได้อย่างสอดคล้องและกลมกลืน	
25.	รู้ เข้าใจ และสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจว่างานที่ทำอยู่นั้นเกี่ยวข้องกับหรือตอบสนองต่อวิสัยทัศน์อย่างไร	
26.	อธิบายให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานได้	
27.	แลกเปลี่ยนข้อมูลรวมถึงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์	
28.	โน้มน้าวให้สมาชิกในทีมเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์	สำนักงาน ก.ค.ศ. (2548)
29.	ให้คำปรึกษาแนะนำแก่สมาชิกในการทำงานโดยยึดถือวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก	
30.	กำหนดนโยบายใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ	
31.	กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ	
32.	การใช้กระบวนกรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์	
33.	สร้างสรรค์วิสัยทัศน์ ทันทสมัย หรือทิศทางการพัฒนางานสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรที่สังกัด	
34.	วิสัยทัศน์มีความเป็นรูปธรรม	
35.	การยอมรับการปรับเปลี่ยนสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนไป	

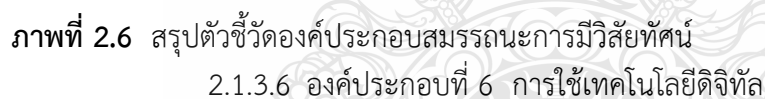
ตารางที่ 2.6 สรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ (ต่อ)

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ผู้ศึกษา
36.	มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์	Magnuson (2007)
37.	มองการณ์ไกล	
38.	เป็นผู้มีสติและมีเหตุผลไม่ใช้อารมณ์ในการแก้ปัญหา	
39.	การนำทางเพื่อมุ่งไปสู่การเป็นผู้นำ	Marsh (2000)
40.	พัฒนาการคิดและวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ	
41.	การกำหนดกรอบปัญหาที่แท้จริง	Spencer & Spencer (1993)
42.	คิดเชิงกลยุทธ์ สามารถเข้าใจและคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง	
43.	สามารถวิเคราะห์ รู้จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้	
44.	เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กรให้กับบุคคลในองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียปฏิบัติ	
45.	มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเครือข่ายผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยต่างๆ	

จากตารางที่ 2.6 ผู้วิจัยพบตัวชี้วัดจำนวนทั้งสิ้น 45 ตัวชี้วัด และจัดกลุ่มตัวชี้วัดจากข้อมูลข้างต้นโดยรวมตัวชี้วัดที่คล้ายคลึงกันไว้ในข้อเดียวกัน ทำให้สามารถสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ ได้ทั้งสิ้น 6 ตัวชี้วัด ดังนี้

- 1) มุ่งมั่น มุ่งสู่ความสำเร็จ ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ
- 2) ภาพลักษณ์ที่ดี มีจุดยืน มีความชัดเจน
- 3) มุมมองกว้างไกลทั้งในปัจจุบัน และอนาคต
- 4) ยอมรับ และปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์
- 5) กำหนดวิสัยทัศน์โดยการมีส่วนร่วม
- 6) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

แสดงเป็นโมเดลได้ ดังภาพที่ 2.6



ศศิวิมล ม่วงกล้า (2562, น.102-104) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบ ด้านความสามารถทางดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสระบุรี โดยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบสำคัญ การหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉากด้วยวิธีแวนแมกซ์ ได้องค์ประกอบทั้งหมด 6 องค์ประกอบ คือ

- 1) การมีส่วนร่วมเทคโนโลยีดิจิทัล
- 2) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- 3) การเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัล

4) การปฏิบัติตามกฎหมายเทคโนโลยีดิจิทัล 5) การสร้างเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัล 6) การขับเคลื่อนเทคโนโลยีดิจิทัล

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2560, น.24) ได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อน และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการสถานศึกษา ต้องพัฒนาสมรรถนะด้านภาวะผู้นำทางวิชาการในรายวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประกอบด้วย การศึกษาเรียนรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการสื่อสาร เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในเรื่องการสืบค้นสารสนเทศ และห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการความรู้ การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ผ่านสื่อต่างๆ ที่ตอบสนองต่อความต้องการการเรียนรู้ของบุคคล

สรวิรัตน์ ตั้งมีลาภ (2558, น.88-89) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านมีความสามารถส่งเสริม สนับสนุน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ประกอบด้วย ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ด้านการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างหลากหลาย จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เพื่อใช้ในการค้นคว้าหาความรู้ 2) ด้านมีความสามารถ และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา และการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ในการเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ทางอินเทอร์เน็ต มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร รับส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) มีทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร โทรศัพท์ (Smartphone), แท็บเล็ต (Tablet) 3) ด้านมีความสามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ ประกอบด้วย มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้อยู่เสมอ มีการควบคุมกำกับ ติดตาม ดูแล การใช้งบประมาณเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถประเมินความคุ้มค่าของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร

Kozloski (2006, p.122) ได้ศึกษาภาวะผู้นำความเป็นครูใหญ่ในการบูรณาการเทคโนโลยี ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของครูใหญ่ ในมลรัฐต่างๆ จำนวน 45 มลรัฐของประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ และวิสัยทัศน์ 2) การเรียนรู้ และการสอน 3) ผลผลิตและการปฏิบัติทางวิชาชีพ 4) การสนับสนุนการจัดการ และการดำเนินการ 5) การวัดผลและการประเมินผล 6) สังคม กฎหมาย และประเด็นทางจริยธรรม

Buehler (2016, p. 212) ได้นำเสนอเกี่ยวกับ ผู้นำดิจิทัลในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนี้ 1) ทักษะการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ผู้นำจะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ให้เหมาะสม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่จะใช้ในการติดต่อสื่อสารกันได้ 2) การสร้างภาพลักษณ์ และการเผยแพร่ผ่านสื่อออนไลน์ เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา และสร้างสรรค์งาน 3) มีเว็บไซต์นำเสนอองค์กรมีการจัดโครงสร้างขององค์กร เพื่อแสดงเนื้อหากลยุทธ์ 4) ช่องทางในการพัฒนา

เครือข่ายมีการสร้างและพัฒนาช่องทางที่ช่วยในการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง 5) การประชาสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อความสำเร็จระยะยาว เพื่อขยายฐานเครือข่ายการทำงานใหม่ๆ

จากการศึกษาแนวคิดนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถสรุปตัวชี้วัดได้ ดังตารางที่ 2.7

ตารางที่ 2.7 สรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ผู้ศึกษา
1.	มีการเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	สกศ. (2562)
2.	มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	
3.	กำกับ ติดตามการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	
4.	มีการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในการจัดการเรียนรู้	
5.	การมีส่วนร่วมเทคโนโลยีดิจิทัล	ศศิวิมล ม่วงกล้า (2562)
6.	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	
7.	การเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัล	
8.	การปฏิบัติตามกฎหมายเทคโนโลยีดิจิทัล	
9.	การสร้างเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัล	
10.	การขับเคลื่อนเทคโนโลยีดิจิทัล	
11.	การศึกษาเรียนรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการสื่อสาร เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในเรื่องการสืบค้นสารสนเทศ และห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์	สำนักงาน กศน. (2560)
12.	การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการความรู้	
13.	การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ผ่านสื่อต่าง ๆ ที่ตอบสนอง ต่อความต้องการเรียนรู้ของบุคคล	
14.	ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	สรวิรัตน์ ตั้งมีลาภ (2558)
15.	การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างหลากหลาย	
16.	จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อใช้ในการค้นคว้าหาความรู้	
17.	มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	
18.	มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร รับส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail)	

ตารางที่ 2.7 สรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (ต่อ)

ลำดับ	ตัวชี้วัด	ผู้ศึกษา
19.	มีทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร โทรศัพท์ (Smartphone), แท็บเล็ต (Tablet)	สรวิรัตน์ ตั้งมีลาภ (2558)
20.	มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้อย่างเสมอ	
21.	มีการกำกับ ติดตาม การใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ	
22.	สามารถประเมินความคุ้มค่าของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	
23.	ทักษะการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ผู้นำจะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้ สื่อสังคมออนไลน์ให้เหมาะสม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่จะใช้ในการติดต่อ สื่อสารกันได้	Buehler (2016)
24.	การสร้างภาพลักษณ์ และการเผยแพร่ผ่านสื่อออนไลน์ เป็นส่วน หนึ่งในการพัฒนา และสร้างสรรค์งาน	
25.	มีเว็บไซต์นำเสนอองค์กร มีการจัดโครงสร้างขององค์กร เพื่อแสดง เนื้อหากลยุทธ์	
26.	ช่องทางในการพัฒนาเครือข่าย มีการสร้าง และพัฒนาช่องทาง ที่ช่วยในการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง ข้อมูลซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น ต่อความสำเร็จระยะยาว เพื่อขยายฐานเครือข่ายการทำงานใหม่ๆ	
27.	การประชาสัมพันธ์ และการวิเคราะห์	
28.	ภาวะผู้นำ และวิสัยทัศน์	Kozloski (2006)
29.	การจัดการเรียนรู้	
30.	ผลิตสื่อทางวิชาชีพ	
31.	การจัดการ สนับสนุน และดำเนินการ	
32.	การวัดและประเมินผล	
33.	สังคม กฎหมาย และประเด็นทางจริยธรรม	

จากตารางที่ 2.7 ผู้วิจัยพบตัวชี้วัดจำนวนทั้งสิ้น 33 ตัวชี้วัด และจัดกลุ่มตัวชี้วัดจาก ข้อมูลข้างต้นโดยรวมตัวชี้วัดที่คล้ายคลึงกันไว้ในข้อเดียวกัน ทำให้สามารถสรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบ สมรรถนะการบริหารสถานศึกษา ได้ทั้งสิ้น 7 ตัวชี้วัด ดังนี้

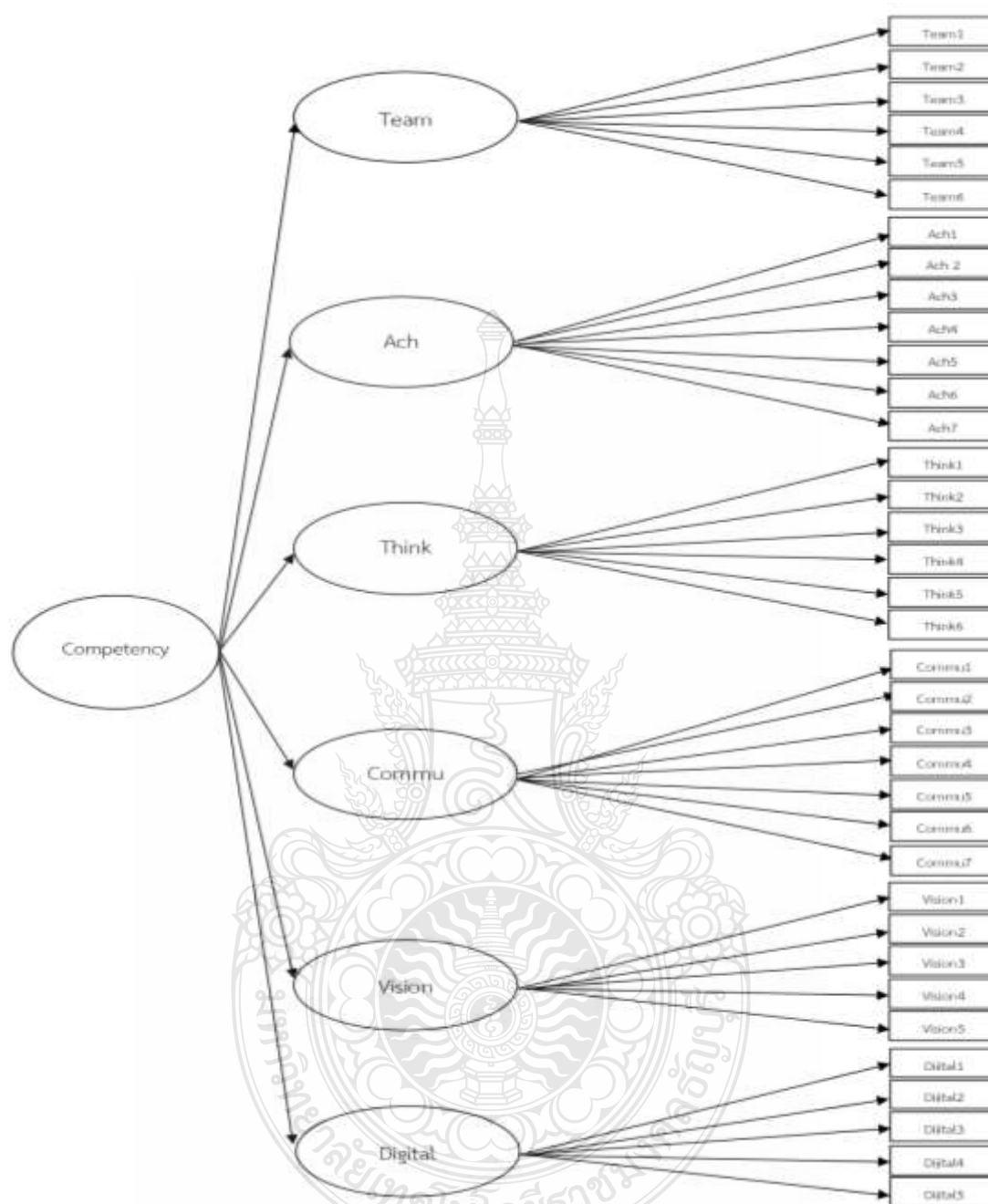
- 1) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและเข้าถึงข้อมูล
- 2) สนับสนุน ใช้เทคโนโลยีจัดการเรียนรู้ วัดและประเมินผล
- 3) ประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ในการสืบค้นข้อมูล และห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์
- 4) สร้างเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัล
- 5) สร้างภาพลักษณ์ เผยแพร่ข้อมูล ผ่านสื่อออนไลน์
- 6) ตรวจสอบความถูกต้อง ปฏิบัติตามกฎหมายดิจิทัล
- 7) ประเมินความคุ้มค่าในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

แสดงเป็นโมเดลได้ ดังภาพที่ 2.7



ภาพที่ 2.7 สรุปตัวชี้วัดองค์ประกอบสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปและสร้างโมเดลกรอบแนวคิดเบื้องต้นองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้ดังภาพที่ 2.8



ภาพที่ 2.8 โมเดลกรอบแนวคิดเบื้องต้นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อันดับสอง

2.3.4 ยุคดิจิทัล

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2561) กล่าวว่า ยุคดิจิทัล (Digital) คือ ยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี ที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร มีการส่งผ่านข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ต่างๆ ที่มีอยู่ในสังคมทั้งภาพหรือวิดีโอ สามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วได้ทุกที่และตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในปัจจุบันและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต มีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว เมื่อเปรียบเทียบกับ

กับการเปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่านมา ซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวทางการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุกๆ ด้าน ซึ่งคุณลักษณะยุคดิจิทัล (Characteristics of Digital Era) ได้พัฒนาการจากยุคอุตสาหกรรมมาสู่ยุคดิจิทัลในปัจจุบัน มีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดเจน โดยเฉพาะในปัจจุบันนี้นับได้ว่า เป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร และอินเทอร์เน็ต ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีเหล่านี้ทำให้ครู อาจารย์ และนักเรียนของสถานศึกษาสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ได้โดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องเวลา หรือแม้แต่สถานที่ คุณลักษณะยุคดิจิทัลที่สำคัญมี 3 ประการ คือ

1) ความรวดเร็วในการสื่อสารไม่ว่าจะเป็นการจัดเก็บ หรือการเข้าถึงแหล่งข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ต่างๆ ของผู้ใช้

2) การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ไม่มีขอบเขตหรือข้อจำกัดในเรื่องเวลา หรือสถานที่ ทำให้สามารถเข้าถึง รับรู้ และ เรียนรู้ได้ทุกที่และทุกเวลา

3) การใช้เทคโนโลยีมาบูรณาการเชื่อมโยงเครือข่ายต่างๆ ให้ทุกคนสามารถจัดเก็บ เข้าถึง ใช้พัฒนาความรู้ เผยแพร่และแบ่งปันความรู้ได้อย่างทั่วถึง

คุณลักษณะสำคัญของยุคดิจิทัลข้างต้นนี้ จึงมีผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของระบบสารสนเทศ (Information System) เพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ของสถานศึกษา ซึ่งมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา

พระราชวุฒาจารย์ (เพชรไพร) (2561, น.23) กล่าวว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคสมัยที่รัฐมีแผนการพัฒนาประเทศในระดับที่สอดคล้องกันระหว่างทุกหน่วยงานของรัฐบาล เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย การสื่อสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีความเร็วในการสื่อสารส่งผ่าน ข้อมูลข่าวสาร ความรู้ต่างๆ ในโลกที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานสถานศึกษาในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การบริหารกิจกรรมผู้เรียน การสร้างความสัมพันธ์ในชุมชน ซึ่งงานของสถานศึกษาในทุกด้านจะต้องมีระบบจัดฐานข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อเป็นการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ICT (Information and Communication Technology) มาใช้เพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลในการบริหารจัดการความรู้ในงานต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่เหมาะสมในการบริหารในยุคดิจิทัล

2.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

2.2.1 ความหมายของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

กัลยา วานิชย์บัญชา (2552, น.214) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเทคนิคการวิเคราะห์หลายตัวแปรเทคนิคหนึ่งที่ยอมรับกันมาก การสรุปรายละเอียดตัวแปรหลายๆ ตัวเป็นเทคนิคที่ใช้ในการลดจำนวนตัวแปร เทคนิคหนึ่ง โดยการศึกษาโครงสร้าง และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และสร้างตัวแปรใหม่ โดยปัจจัยที่ใช้ในการสร้างตัวแปรใหม่ขึ้น ประกอบด้วย รายละเอียด หรือว่าผันแปรของตัวแปรเดิมหลายๆ ตัว หรือเรียกว่า เป็นการนำตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันรวมกันเป็นปัจจัยเดียวกัน ส่วนตัวแปรที่อยู่คนละปัจจัยกัน จะไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

ธีรยุทธ์ เมืองแก้ว (2554, น.97) กล่าวว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นการรวมกลุ่มของตัวแปรที่สังเกตได้หลายๆ ตัว ที่มีความสัมพันธ์กันเข้าไว้ในกลุ่มเดียวกัน ตัวแปรที่อยู่ในกลุ่มเดียวกันจะมีความสัมพันธ์กันมาก ซึ่งอาจจะมีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือทางลบก็ได้ และตัวแปรที่อยู่คนละกลุ่มจะไม่มีความสัมพันธ์กัน หรือถ้ามีความสัมพันธ์กันจะสัมพันธ์กันน้อย ตัวแปรแฝงหรือองค์ประกอบที่ได้มาจะเป็นคุณลักษณะที่นักวิจัยต้องการศึกษา

2.2.2 ประเภทของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ

กัลยา วานิชย์บัญชา (2552, น.215) เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1) การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis)

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจจะใช้ในกรณีผู้ศึกษาไม่มีความรู้ หรือมีความรู้น้อยมากเกี่ยวกับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของตัวแปร เช่น ถ้าสนใจจะวัดศักยภาพขององค์กรหนึ่ง และไม่มีความรู้เกี่ยวกับรายละเอียด หรือความสัมพันธ์ของตัวแปรมาก่อน ตัวแปรใดมีความสัมพันธ์กันมากหรือตัวแปรใดไม่มีความสัมพันธ์กันเลยขององค์กรนั้น ตัวแปรใดควรเพิ่มหรือตัวแปรใดควรลดลง ในกรณีนี้ผู้ศึกษาควรใช้การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาโครงสร้างของตัวแปร และลดจำนวนตัวแปร

2) การวิเคราะห์เชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis)

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน จะใช้ในกรณีที่ผู้ศึกษาทราบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือคาดได้ว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นไปในรูปแบบใด หรือคาดว่าตัวแปรใดบ้างมีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด หรือคาดว่าตัวแปรใดบ้างที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน จะใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยันมาตรวจสอบหรือยืนยันความสัมพันธ์ว่าเป็นอย่างที่คาดไว้หรือไม่

ขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดข้อมูลจำเพาะของข้อมูล การระบุความเป็นไปได้เพียงค่าเดียวของโมเดล การประมาณค่าพารามิเตอร์ และการประเมินความสอดคล้องของโมเดล ซึ่งดัชนีวัดความสอดคล้อง ได้แก่ ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square: X^2) ค่าสถิติไค-สแควร์สัมพันธ์ (Relative Chi-square) X^2 / df ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Residual : RMR) ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) ดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) โดย Schumacker และ Lomax (2010)

ได้เสนอว่า GFI, AGFI และ CFI ที่มีค่ามากกว่า .90-.95 คือ โมเดลทฤษฎีการวัดที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่วน SRMR ค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ส่วน RMSEA ถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.05-0.08 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี

การวิเคราะห์องค์ประกอบทั้ง 2 ประเภท สามารถตรวจสอบได้ดังตารางที่ 2.8

ตารางที่ 2.8 การเปรียบเทียบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน
1. ตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์ยังไม่มีทฤษฎีเบื้องหลังชัดเจน	1. กรอบความคิดชัดเจน มีทฤษฎีที่เข้มแข็งหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนอยู่เบื้องหลัง
2. ทหาว่าองค์ประกอบมีจำนวนเท่าใด	2. จำนวนองค์ประกอบถูกกำหนดไว้ล่วงหน้า
3. ค้นหาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างตัวประกอบกับตัวแปรสังเกตได้	3. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบกับตัวแปรสังเกตได้ถูกกำหนดไว้ก่อนการวิเคราะห์
4. ตัวแปรสังเกตได้สามารถสัมพันธ์กับตัวแปรประกอบใดก็ได้	4. ตัวแปรสังเกตได้สัมพันธ์กับบางตัวประกอบเท่านั้น

2.2.3 วัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบ

กัลยา วาณิชยปัญญา (2552, น.216) จากประเภทของการวิเคราะห์ปัจจัยซึ่งมี 2 ประเภท จึงทำให้วัตถุประสงค์ของเทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัย แบ่งเป็น 3 วัตถุประสงค์ใหญ่ๆ ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปรซึ่งมีเป็นจำนวนมาก ทำให้ทราบว่ามีตัวแปรใดมีความสัมพันธ์กันมาก หรือตัวแปรใดไม่มีความสัมพันธ์กันเลย
- 2) เพื่อลดจำนวนตัวแปรด้วยการสร้างปัจจัยขึ้น เพื่อเป็นตัวแทนของตัวแปรหลายๆ ตัว ด้วยการศึกษาค้นคว้าโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรจากวัตถุประสงค์ในข้อ 1
- 3) เพื่อตรวจสอบหรือยืนยันความถูกต้องของความสัมพันธ์ของโครงสร้างตัวแปรว่าเป็นไปตามที่ผู้ศึกษาคาดไว้ หรือไม่

2.2.4 กระบวนการ และขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบ

รสริน ศรีวิจารณ์ (2555, น.1) ขั้นตอนในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจสามารถแบ่งได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) เก็บข้อมูล และสร้างเมตริกสหสัมพันธ์ การวิเคราะห์องค์ประกอบ คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้มาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ที่ต้องการวิเคราะห์และนำเสนอในรูปของเมตริกสหสัมพันธ์
- 2) การสกัดองค์ประกอบ การวิเคราะห์องค์ประกอบ คือ การค้นหาองค์ประกอบที่มีความสามารถเพียงพอในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ ซึ่งมีดังนี้

(2.1) Maximum Likelihood Method

(2.2) Least-Square Method

(2.3) Alpha Factoring – Image Factoring

(2.4) Principal Componential Analysis

3) เลือกวิธีการหมุนแกน การหมุนแกนตัวแปรแต่ละตัวมีค่า loading สูงมาก ตัวแปรบางตัวสามารถเป็นสมาชิกขององค์ประกอบได้มากกว่า 1 องค์ประกอบ จึงยากในการแปลความหมายของข้อมูล วิธีเดียวที่จะแปลผลได้คือ ต้องหมุนแกนเพื่อให้ตัวแปรบางตัวที่เดิมเป็นสมาชิกหลายองค์ประกอบ กลายเป็นสมาชิกองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งอย่างเด่นชัด มี 2 วิธี คือ

(3.1) Orthogonal ใช้ในกรณีที่ตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กัน การหมุนแกนด้วยวิธีนี้มีวิธีการหมุน 3 แบบ คือ Varimax Equamax และ Quartimax

(3.2) Oblique ใช้ในกรณีที่ตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กัน วิธีการหมุนแกนมี 2 แบบ คือ Oblimin และ Diresquartian

4) เลือกค่า leading เป็นการแยกว่าตัวแปรใดควรอยู่ในองค์ประกอบใด โดยพิจารณาจากค่า leading ของตัวแปรต่างๆ ว่ามีค่ามากที่สุดอยู่ที่องค์ประกอบใดก็จัดให้อยู่ในองค์ประกอบนั้น แต่มีข้อแม้ว่าค่า leading ควรมีค่าตั้งแต่ 3 ขึ้นไป

5) ตั้งชื่อองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้เมื่อคัดเลือกตัวแปรเข้าองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่ง แล้วต่อมาคือ การตั้งชื่อให้แต่ละองค์ประกอบซึ่งมีกฎในการตั้งชื่อ ดังนี้

(5.1) ตั้งชื่อสั้น อาจตั้งเพียง 1-2 ตัว

(5.2) มีความหมายสอดคล้องกับโครงสร้างขององค์ประกอบ

กล่าวคือ ผู้วิจัยอาจตั้งชื่อตามความคล้ายคลึงกันของตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบ หรือตามโครงสร้างของทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้ศึกษามา หรือตั้งชื่อใหม่ที่สอดคล้องกับแนวความคิดของผู้วิจัยเอง แต่ควรจะสื่อความหมายของตัวแปรทุกตัวที่อยู่ในองค์ประกอบนั้นได้

2.2.5 ประโยชน์ของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ

กลาย วณิชยบัญชา (2552, น.217) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบไว้ ดังนี้

1) ช่วยลดจำนวนตัวแปรจากตัวแปรจำนวนมาก ซึ่งมีความสัมพันธ์กันทำให้เกิดปัญหาในการวิเคราะห์ข้อมูลการสรุปผลการวิเคราะห์ ปัจจัยที่สร้างขึ้นใหม่จะประกอบด้วยค่าความร่วมกันของตัวแปรต่างๆ ทำให้สามารถหาค่าของปัจจัยแต่ละหน่วยได้ และเรียกค่าของปัจจัยว่า คะแนนปัจจัยมีผลให้สามารถนำปัจจัยที่สร้างขึ้นไปวิเคราะห์เทคนิคทางสถิติอื่นๆ ต่อไปได้

2) จากปัจจัยที่สร้างขึ้นทำให้สามารถแก้ปัญหา กรณีที่ข้อสมมติหรือเงื่อนไขของเทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติบางเทคนิคไม่เป็นจริง เช่น เทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุการวิเคราะห์จำแนกกลุ่ม ซึ่งมีเงื่อนไขว่าตัวแปรอิสระจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน แต่ในทางปฏิบัติมักพบว่าตัวแปรอิสระหลายๆ ตัว มักจะมีความสัมพันธ์กัน วิธีแก้ปัญหาคือ การใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในปัจจัยเดียวกัน และถ้าสามารถทำให้แต่ละปัจจัยไม่มีความสัมพันธ์กันจะสามารถใช้ปัจจัยที่สร้างขึ้นใหม่เป็นตัวแปรอิสระในเทคนิคดังกล่าว โดยที่ปัจจัยต่างๆ ไม่มีความสัมพันธ์กันทำให้สามารถแก้ปัญหาของเงื่อนไขเทคนิคดังกล่าวได้

3) ทำให้ผู้ศึกษาทราบถึงโครงสร้างความสัมพันธ์ตัวแปร มีตัวแปรใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กันมาก และตัวแปรใดที่มีความสัมพันธ์กันน้อย

4) การที่ทราบความหมายของปัจจัยต่างๆ ทำให้เมื่อทำปัจจัยไปเป็นตัวแปรเพื่อวิเคราะห์ต่อไปนั้นเป็นสิ่งที่มีความหมายมากในทางปฏิบัติ เพราะทำให้สามารถอธิบายความหมาย หรือเปรียบเทียบปัจจัยในด้านต่างๆ ได้

5) ทำให้สามารถตรวจสอบหรือยืนยันโครงสร้างของตัวแปรว่ามีลักษณะอย่างใดที่คาดไว้หรือไม่ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน

6) ทำให้ทราบน้ำหนัก หรือความมีส่วนร่วมของตัวแปรแต่ละตัวในปัจจัยต่างๆ

2.3 สภาพการบริหารงานของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจในการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อส่งเสริมให้ผู้ที่ไม่มีโอกาสได้เข้าเรียนในระบบโรงเรียน ได้มีโอกาสรับการศึกษา และฝึกอบรมทักษะด้านอาชีพให้แก่ผู้สนใจ ได้แก่ การศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต การศึกษาเพื่อพัฒนาสังคม และชุมชน ตามโครงสร้างการบริหารงานของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จะมีหน่วยงานในกำกับ เป็นผู้ดำเนินงานตามภารกิจ ได้แก่ 1) สถานศึกษากองศูนย์ส่วนกลาง 2) สถานศึกษาปฏิบัติงานระดับภาค 3) หน่วยงานศึกษาปฏิบัติงานในระดับจังหวัด 4) สถานศึกษาปฏิบัติงานระดับอำเภอ ซึ่งกำหนดให้อำนาจการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นผู้บริหารจัดการสถานศึกษานั้นๆ (สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2563} น.1-8)

ในปีงบประมาณ 2564 สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้กำหนดนโยบาย และจุดเน้นการดำเนินงานตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ว่าด้วยการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อเป็นกรอบทิศทาง และเครื่องมือในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุน และประสานงานการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยในอันที่จะเพิ่ม และกระจายโอกาสทางการศึกษาให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพภายใต้กรอบทิศทาง การพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 นโยบาย และแนวทางหลักในการดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ และโครงการสำคัญตามแผนปฏิรูปราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ของสำนักงาน กศน. โดยนโยบาย และจุดเน้นฉบับนี้ได้กำหนดการดำเนินงานภายใต้วิสัยทัศน์คือ “คนไทยทุกช่วงวัยได้รับโอกาสทางการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นและสมรรถนะที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมบนรากฐานของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ประกอบด้วย นโยบาย และจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ 2564 (2564, น.4-11)

ส่วนที่ 1 คือ จุดเน้นการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ได้แก่ 1) น้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติ 2) ส่งเสริมการจัดการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับประชาชนที่เหมาะสมกับทุกช่วงวัย 3) พัฒนาหลักสูตรสื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา แหล่งเรียนรู้ และรูปแบบการจัดการศึกษา และการเรียนรู้ในทุกระดับทุกประเภท 4) บูรณาการความร่วมมือในการส่งเสริมสนับสนุนและจัดการศึกษา และการเรียนรู้ให้กับประชาชนอย่างมีคุณภาพ 5) พัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กศน. 6) ปรับปรุง และพัฒนาโครงสร้าง และระบบบริหารจัดการองค์กรปัจจัยพื้นฐานในการจัดการศึกษา และการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ต่อสาธารณะชน

ส่วนที่ 2 การจัดการศึกษา และการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของสำนักงาน กศน.

ส่วนที่ 3 การกิจต่อเนื่อง ได้แก่ 1) การจัดการศึกษาและการเรียนรู้ 2) ด้านหลักสูตรสื่อ รูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลงานบริการทางวิชาการและการประกันคุณภาพการศึกษา 3) ด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 4) ด้านโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ หรือโครงการอันเกี่ยวเนื่องจากราชวงศ์ 5) ด้านการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้พื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ และพื้นที่บริเวณชายแดน 6) ด้านบุคลากรระบบการบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

โดยเฉพาะในส่วนที่ 3 การกิจต่อเนื่อง ในข้อที่ 6 ด้านบุคลากรระบบการบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ข้อ 6.1 การพัฒนาบุคลากร มีจุดเน้นที่จะพัฒนาบุคลากรทุกระดับของสำนักงานการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ให้มีสมรรถนะสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ดังนี้ (นโยบาย และจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงาน กศน. ประจำปีงบประมาณ 2564, น.11)

1) พัฒนา บุคลากรทุกระดับทุกประเภทให้มีสมรรถนะสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งก่อนและระหว่างการทำงานตำแหน่ง เพื่อให้มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานให้มีความรู้ และทักษะตามมาตรฐานตำแหน่งให้ตรงกับสายงานความชำนาญ และความต้องการของบุคลากร สามารถปฏิบัติงาน และบริหารจัดการการดำเนินงานของหน่วยงาน และสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้ข้าราชการในสังกัดพัฒนาตนเองเพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนวิทยฐานะ โดยเน้นการประเมินวิทยฐานะเชิงประจักษ์

2) พัฒนา ศึกษานิเทศก์ กศน. ให้มีสมรรถนะที่จำเป็นครบถ้วนมีความเป็นมืออาชีพสามารถปฏิบัติการนิเทศได้อย่างมีศักยภาพ เพื่อร่วมยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในสถานศึกษา

3) พัฒนา หัวหน้า กศน. ตำบล/แขวง ให้มีสมรรถนะสูงขึ้นเพื่อการบริหารจัดการ กศน. ตำบล/แขวง และการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพโดยเน้นการเป็นนักจัดการความรู้ และผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

4) พัฒนา ครู กศน. และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ให้สามารถจัดรูปแบบการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ โดยส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถในการจัดทำแผนการสอนการจัดกระบวนการเรียนรู้การวัด และประเมินผล และการวิจัยเบื้องต้น

5) พัฒนา ศักยภาพบุคลากรที่รับผิดชอบการบริการการศึกษา และการเรียนรู้ให้มีความรู้ความสามารถและมีความเป็นมืออาชีพในการจัดบริการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของประชาชน

6) ส่งเสริมให้คณะกรรมการ กศน. ทุกระดับ และคณะกรรมการสถานศึกษา มีส่วนร่วมในการบริหารการดำเนินงานตามบทบาทภารกิจของ กศน.อย่างมีประสิทธิภาพ

7) พัฒนา อาสาสมัคร กศน. ให้สามารถทำหน้าที่สนับสนุนการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8) พัฒนา สมรรถนะและเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร รวมทั้งภาคีเครือข่าย ทั้งในและต่างประเทศ ในทุกระดับโดยจัดให้มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันในรูปแบบที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง อาทิ การแข่งขันกีฬา การอบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการศึกษานโยบาย และจุดเน้นการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ 2564 ของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ระบุว่าต้องมีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกประเภทให้มีความรู้และสมรรถนะสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งก่อนและระหว่างการทำงาน เพื่อให้มีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ให้มีความรู้ และทักษะตามมาตรฐานตำแหน่งให้ตรงกับสายงานความชำนาญ และความต้องการของบุคลากร สามารถปฏิบัติงานและบริหารจัดการการดำเนินงานของหน่วยงาน และสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งในปีงบประมาณ 2564 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ร่วมกับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้สำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามกรอบทักษะต่างๆ พบว่า บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งระดับบริหารมีความต้องการจำเป็นที่จะได้รับการพัฒนา ดังนี้ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2564, น.2)

1) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนัก/กอง มีความต้องการที่จะพัฒนาตามกรอบทักษะต่างๆ ดังนี้ กรอบทักษะเชิงกลยุทธ์ คือ (1) ทักษะดิจิทัล (2) ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ และสร้างสรรค์ (3) ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว และ (4) ทักษะการคิดวิเคราะห์ และวิพากษ์ กรอบทักษะด้านภาวะผู้นำ คือ (1) การสร้าง และส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการ และความร่วมมืออย่างเต็มที่ (2) การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง (3) การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร และ (4) การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ กรอบความคิด คือ (1) กรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล (2) กรอบแนวคิดแบบมุ่งเน้นส่วนร่วม และ (3) กรอบแนวคิดแบบสากล

2) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงาน มีความต้องการจำเป็นที่จะได้รับการพัฒนาตามกรอบทักษะต่างๆ ดังนี้ กรอบทักษะเชิงกลยุทธ์ คือ (1) ทักษะดิจิทัล (2) ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบ และสร้างสรรค์ (3) ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ และ (4) ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว กรอบทักษะด้านภาวะผู้นำ คือ (1) การสร้าง และส่งเสริมให้เกิดการทำงานบูรณาการ และความร่วมมืออย่างเต็มที่ (2) การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร และ (3) การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงกรอบความคิด คือ (1) กรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล (2) กรอบแนวคิดแบบมุ่งเน้นส่วนร่วม และ (3) กรอบแนวคิดแบบเติบโต

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ณัฐริธา มีจันทร์ (2562, น.114) พบว่า สภาพปัจจุบันของสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก โดยสภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการพัฒนา ได้แก่ สมรรถนะการมีมนุษยสัมพันธ์ สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ และสมรรถนะการร่วมแรงร่วมใจ

พิชามณูชุล ลาวชัย (2562, น.96) พบว่า สมรรถนะในการบริหารตนเอง สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะในการสื่อสาร สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ และสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามในภาพรวมมีความสัมพันธ์คล้อยตามกันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กฤษาพัชญ์ โทนา (2562, น.195-197) พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 มีจำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ 2) ด้านความรู้ 3) ด้านบุคลิกภาพ 4) ด้านการพัฒนาทีมงาน 5) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง 6) ด้านการบริหารบุคคล รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหา ส่วนที่ 3 ส่วนการนำไปใช้ และในการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 ด้านความถูกต้องความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ทิพวรรณ อ่างคำ (2561, น.65-66) พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ โดยรวมสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด รายด้านสมรรถนะทางการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย ความรู้ในการปฏิบัติงาน คุณธรรมของผู้บริหาร การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การทำงานเป็นทีม การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะตามตำแหน่งงาน ประกอบด้วย การประกันคุณภาพการศึกษา การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ ไม่แตกต่างกัน

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, น.95-99) พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับมากไปหาน้อย คือ การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาศักยภาพบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การบริการที่ดี การดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ กระบวนการเรียนรู้ การเรียนการสอน การบริหารจัดการภายในสถานศึกษาความร่วมมือภาครัฐเอกชน และชุมชน โครงสร้างพื้นฐานด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ทรัพยากรการเรียนรู้ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อ การศึกษาอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม ส่วน การบริการที่ดี การสื่อสาร และการจูงใจ การพัฒนาศักยภาพ บุคคล ส่วน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการศึกษา อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กรกต ขาวสะอาด (2559 น. 110) พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ประกอบด้วย การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจาก มากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการวิเคราะห์ สังเคราะห์

วิไลพร ศรีอนันต์ (2559, น.112-113) พบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัด นครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สมรรถนะใน การวางแผนและการบริหารจัดการ สมรรถนะในการสื่อสาร สมรรถนะในการบริหารตนเอง สมรรถนะ ในการทำงานเป็นทีม สมรรถนะในการตระหนักรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ และสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกล ยุทธ์ การบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สมรรถนะที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ สมรรถนะการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ สมรรถนะในการบริหารตนเอง และ สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ ส่วน สมรรถนะในการสื่อสารและสมรรถนะในการ ตระหนักรู้ในโลกาภิวัตน์ ไม่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม

ดารารัตน์ จันทร์กาย (2559, น.111-117) พบว่า สมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหาร สถานศึกษา ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม 2) สมรรถนะด้าน สติปัญญา 3) สมรรถนะด้านทักษะการบริหาร 4) สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ 5) สมรรถนะทางด้าน ภาวะผู้นำ 6) สมรรถนะทางด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

นภารัตน์ หอเจริญ (2559, น.83-84) พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการ ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มโนทัศน์ในตน คุณลักษณะ ความรู้ แรงจูงใจ และทักษะการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปาริฉัตร ช่อชิต (2559, น.100-101) พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล ของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสาร และจูงใจ การทำงานเป็นทีม และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาภาพรวม

และรายด้านอยู่ในระดับมาก สมรรถนะผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุญหนุน ชาเสน (2558, น.79-80) พบว่า สมรรถนะหลักครูและผู้บริหารโรงเรียนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยภาพรวมทุกสมรรถนะมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และจากการเปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะหลักครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านจริยธรรมคุณธรรม โดยภาพรวมและรายข้อพบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สตรีรัตน์ ตั้งมีลาภ (2558, น.88-89) พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ สมรรถนะด้านมีความสามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา สมรรถนะด้านมีความสามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา และการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และสมรรถนะด้านมีความสามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ ผลการเปรียบเทียบ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ ด้านการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) (2019) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมให้ประสบผลสำเร็จผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทีม ประกอบด้วยตัวชี้วัด ดังนี้ 1) ริเริ่มทำงานร่วมกับผู้อื่นและช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเป็นธรรมชาติ 2) มีการแบ่งปันข้อมูลและแสวงหาข้อมูลจากอื่น 3) มีการแสดงความคิดเห็น 4) รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย 5) พยายามทำงานร่วมกับทีมเพื่อเสริมทักษะและความเชี่ยวชาญ 6) แก้ไขความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในทีมอย่างละเอียดอ่อนและเป็นธรรม 7) ให้ทิศทางและลำดับความสำคัญที่ชัดเจนแก่ทีม 8) มอบหมายความรับผิดชอบในการดำเนินการที่ประสบผลสำเร็จ 9) จัดระเบียบการทำงานเป็นทีม 10) ส่งเสริมและให้คุณค่ากับข้อมูลของทีม

Ibrahim (2019) ได้ศึกษามาตรฐานสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ผู้เริ่มต้นในฐานะผู้นำด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีสมรรถนะด้านวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความสามารถและเป็นผู้มีความสนใจในการทำงาน มีความมั่นใจในตนเอง ความสามารถในการเข้าสังคม การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น มีทักษะการสื่อสาร การให้ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมทางสังคม

Mokoena (2012) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนหรือไม่ ของโรงเรียนแห่งหนึ่งในแอฟริกาใต้ เก็บข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้นำชุมชน พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อระดับความ

เชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียน โดยเฉพาะเรื่องการเรียนการสอน การให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญ และได้เสนอให้ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาตัวชี้วัดประสิทธิผลการบริหารแบบมีส่วนร่วมในด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ

Magnuson (2007) ได้ศึกษาคุณลักษณะของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนด้านอาชีพ มีดังนี้ มีความสามารถติดต่อ และเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในสาขาอาชีพเป็นอย่างดี รู้จักมอบหมายให้ผู้อื่นทำงานแทน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการในการวินิจฉัยในการสั่งงาน และมีเวลาสำหรับผู้ร่วมงาน มีความสนใจในบุคคลอื่นๆ มีความสามารถในการจัดระเบียบงานและวางแผน และรับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่นๆ รู้จักขอบเขตอำนาจและหน้าที่ ส่วนคุณลักษณะส่วนตัว มีดังนี้ มีวิจรรย์ญาณ และมีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์และมองการณ์ไกล เป็นผู้มีสติ และมีเหตุผลไม่ใช้อารมณ์ในการแก้ปัญหา มีความจริงใจต่อผู้ร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีวาจาเป็นมิตร มีอารมณ์ร่าเริงแจ่มใส มีจิตใจโอปอ้อมอารี ใจกว้าง เปิดเผย กล้าได้กล้าเสีย มีความเมตตา เห็นอกเห็นใจผู้อื่น จริงใจต่อคนทั่วไป

Hipkin (2006) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักที่กำหนดการประเมินผู้บริหารสถานศึกษาในหลักสูตรการศึกษาของเทศนิวยอร์ก พบว่า ประกอบด้วย ทักษะความรู้ บุคลิกลักษณะ และคุณค่าในการทำงาน มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการคิด 2) การบริหารจัดการตนเอง 3) การใช้ภาษา 4) ความสัมพันธ์กับผู้อื่น 5) การมีส่วนร่วมในการสนับสนุน

Marmon (2002) ได้ศึกษาการกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหาร และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษา ภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง เครื่องมือถูกพัฒนาขึ้นโดยการแก้ไขตามคำแนะนำจากการประชุมร่วมกันของบุคคลผู้เชี่ยวชาญระดับชาติ และนำไปทดลองใช้อีกครั้งเพื่อขอคำแนะนำในการจัดอันดับในการสำรวจระดับชาติ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหาร และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาตามที่กำหนด จำนวน 18 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร การรับบุคคล การแนะนำหลักสูตรทั่วไป หลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือ การติดตามประเมินผล การจัดทำของงบประมาณสารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำ การจูงใจ การวางแผน การพัฒนาวิชาชีพ ความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหา การสอน และเทคโนโลยี

Marsh (2000) ได้ศึกษา เรื่อง สมรรถนะและกลยุทธ์สำหรับครูใหญ่ในอนาคต พบว่า ครูใหญ่ที่มีภาวะผู้นำในยุคศตวรรษที่ 21 มีสมรรถนะ ดังนี้ 1) การนำทางเพื่อบ่มเพาะไปสู่การเป็นผู้นำ 2) การกำหนดกรอบปัญหาที่แท้จริง 3) มุ่งสู่การได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด และรักษาผลลัพธ์ที่ดีที่สุด และรักษาผลลัพธ์นั้นให้คงอยู่ต่อไป 4) พัฒนาการคิด และวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ 5) ปรับปรุงวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันให้เกิดสมรรถนะภาพสูง 6) เชื่อมต่อการสนับสนุนการจัดการโครงสร้างการทำงาน และการออกแบบองค์การ 7) ขยายการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ให้มุ่งไปสู่การได้ผลลัพธ์ใหม่ๆ อย่างมีประสิทธิภาพสูง และ 8) สร้างสมรรถนะอย่างมืออาชีพ และการเรียนรู้ในการสื่อสารที่ขับเคลื่อนไปสู่ผลลัพธ์

Rechand (1997) ได้วิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ พบว่าสมรรถนะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นตัวชี้ทิศทางและเป็นตัววัดความสำเร็จเติบโตส่วนบุคคล ซึ่งเป็นทุนมนุษย์อันเป็นตัวเสริมหน้าทีในการบริการ และเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการติดตามงาน และเป็นตัวขับเคลื่อนความสำเร็จที่สำคัญขององค์กร ประกอบด้วย 1) ความสามารถให้เกิดอิทธิพล หรือชักชวน 2) ทักษะระหว่างบุคคล 3) ความรู้ทางเทคนิค 4) ความสามารถในการจัดการกับความคลุมเครือ

Spencer & Spencer (1993) ได้ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในอนาคต ประกอบด้วย 1) การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) ต้องสามารถเข้าใจ และคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพทั่วไป เข้าใจสภาพการทำตลาด อุปสรรคในการแข่งขัน การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กรของตนเอง เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้คือ ความสำเร็จ 2) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leading) ต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ ขององค์กรที่ได้ปฏิบัติได้จริง และบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการให้บุคคลในองค์กร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปฏิบัติการเพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้เขาเหล่านั้นอยากทำงาน และทำสัญญาประชาคมร่วมกันในการที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น 3) การจัดการด้านความสัมพันธ์ (Relationship Management) ต้องมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเครือข่ายหลายๆ องค์กร โดยการประสานความร่วมมือกับผู้บริหาร และหัวหน้าหน่วย เช่น บริษัทห้างร้านทั่วไปที่เกี่ยวข้อง รวมถึงส่วนราชการต่างๆ สัมพันธภาพที่ว่านี้ไม่จำเป็นต้องมีกับผู้มีอำนาจหน้าที่ โดยตำแหน่งที่ให้คุณให้โทษได้เท่านั้น แต่ใครก็ตามที่น่าจะเป็นประโยชน์กับเราต้องมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีไว้เพื่อพึ่งพาอาศัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย ทั้งในและต่างประเทศ พบว่า สมรรถนะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษา สมรรถนะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารที่มีสมรรถนะสามารถที่จะบริหารสถานศึกษาได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะเป็นบุคคลที่นำความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ที่หลากหลาย สมรรถนะที่โดดเด่นประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การมีวิสัยทัศน์ การคิดเชิงระบบ คิดสร้างสรรค์ การสื่อสารและโน้มน้าว และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนดำเนินการดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 สร้างและทดสอบเครื่องมือในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ปีการศึกษา 2564 จำนวน 997 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 22 มีนาคม 2565)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 286 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามจังหวัด และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนประชากรแต่ละจังหวัด สำหรับขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้กฎแห่งความชัดเจน (Rule of Thumb) ที่ ชูแมคเกอร์ และ โลแมกซ์ แฮร์ และคณะ (Schumacker & Lomax, 1996; Hair et al.) (1998) (อ้างถึงใน นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, น.311) ได้เสนอให้ใช้ในการวิเคราะห์ตัวแปรพหุคือ ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 5-15 คน ต่อตัวแปรในการวิจัยหนึ่งตัวแปร เพื่อสอดคล้องกับเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบที่ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 7 คนต่อ 1 ตัวแปร ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ศึกษาตัวแปรสังเกตได้ 36 ตัวแปร จึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างอย่างต่ำเท่ากับ 252 คน เพื่อลดความแปรปรวนจากความคลาดเคลื่อนให้น้อยที่สุด ผู้วิจัยจึงปรับเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 286 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อนที่ $\pm 5\%$ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2551) ปรากฏดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

จังหวัด	ประชากร ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
กรุงเทพมหานคร	512	146
นนทบุรี	72	21
ปทุมธานี	118	34
สมุทรปราการ	80	23
สมุทรสาคร	75	22
นครปฐม	140	40
รวม	997	286

ที่มา: สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

(ข้อมูล ณ วันที่ 22 มีนาคม 2565)

3.1.3 กลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์

กลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยมีคุณสมบัติดังนี้ สำเร็จ การศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก หรือตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือมีประสบการณ์ทาง การศึกษาด้านการบริหาร ไม่ต่ำกว่า 10 ปี โดยมีหลักเกณฑ์ในการเลือกได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน 9 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

3.2.1 แบบสอบถาม (Questionnaire)

โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุค ดิจิทัล ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ จำนวน 45 ข้อ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 การทำงานเป็นทีม	จำนวน	10	ข้อ
องค์ประกอบที่ 2 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	จำนวน	10	ข้อ
องค์ประกอบที่ 3 การคิดเชิงระบบ และคิดสร้างสรรค์	จำนวน	6	ข้อ

องค์ประกอบที่ 4 การสื่อสารและโน้มน้าว	จำนวน 8 ข้อ
องค์ประกอบที่ 5 การมีวิสัยทัศน์	จำนวน 6 ข้อ
องค์ประกอบที่ 6 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	จำนวน 5 ข้อ

โดยเกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) และ บุญชม ศรีสะอาด (2553, น.100) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
4 หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
3 หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
2 หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
1 หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

3.2.2 แบบสัมภาษณ์

เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นลักษณะคำถาม แบบปลายเปิดแบบกึ่งโครงสร้าง มีสาระตรงกับวัตถุประสงค์ และครอบคลุมองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหาร สอบถามผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 9 คน

3.3 การสร้างและทดสอบเครื่องมือในการวิจัย

3.3.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

3.3.1.1 ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด หลักการ เอกสาร บทความ งานวิจัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีแนวคิดและหลักการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จากเอกสาร ตำรา งานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ และแหล่งความรู้ต่างๆ

3.3.1.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล กำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดของการวิจัยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้ทั้งหมด 6 องค์ประกอบ สร้างเป็นแบบสอบถาม ได้จำนวน 45 ข้อ

3.3.2 วิธีการตรวจสอบเครื่องมือ

3.3.2.1 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้อง และแก้ไขปรับปรุง

3.3.2.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของเครื่องมือวิจัยแล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา และความเหมาะสมถูกต้องชัดเจนของภาษาและการใช้ถ้อยคำ โดยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เลือกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 – 1.00

3.3.3 นำแบบสอบถามที่แก้ไขตามที่ใช้ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างในการทดลอง ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอคลองหลวง อำเภอลำลูกกา อำเภอธัญบุรี อำเภอหนองเสือ และ เขตภาษีเจริญ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.3.4 นำแบบสอบถามจากการทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธแอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยพิจารณาความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.85 ขึ้นไป ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เท่ากับ 0.993

3.3.5 ผู้วิจัยนำเครื่องมือในการวิจัยที่มีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.3.6 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง โดยพัฒนามาจากความสำคัญของตัวแปรแต่ละองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันมาเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.4.1 ติดต่องานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ขอจัดทำหนังสือราชการถึง ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 60 แห่ง 286 ฉบับ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม และหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง พร้อมกำหนดวัน เวลา เพื่อเก็บแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยจัดเก็บด้วยตนเอง และขอความอนุเคราะห์ให้ครูในสถานศึกษาช่วยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยทำการจัดส่งไปและส่งกลับคืนทางไปรษณีย์ โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมา จำนวน 286 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทุกฉบับ

3.4.3 เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง จากผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด และผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 9 คน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการหาแนวทางส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเขตกรุงเทพมหานคร

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

3.5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ และลงรหัส เพื่อนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการวิจัย

3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการวิเคราะห์ โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ดังนี้

1) วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานรายด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของแบบสอบถามสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกรอบแนวคิดเบื้องต้นของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้โปรแกรม LISREL

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จากการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

2) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

(3.1) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโมเดลของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อนำมาวิเคราะห์โมเดลโดยใช้โปรแกรม LISREL

(3.2) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง เพื่อวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ทั้ง 36 ตัวแปร

(3.3) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรสังเกตได้ในแต่ละองค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ทั้ง 6 องค์ประกอบ

4) ค่าความเบ้

5) ค่าความโด่ง

ค่าสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้แก่ (สุมาส อังศุโชติ, 2551)

1) ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square Statistic : χ^2) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติ ฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าเป็นศูนย์ ค่าสถิติไค-สแควร์ ที่มีค่าต่ำมาก หรือเข้าใกล้ศูนย์ หรือค่าใกล้เคียงกับจำนวนองศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom) แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Relative Chi-Square : χ^2/df) ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ เป็นการนำค่าไค-สแควร์ หาด้วยองศาอิสระโมเดลที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีเมื่อค่า χ^2/df น้อยกว่า 2.00

3) ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness – of Fit Index : GFI) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.00 ถึง 1.00 ถ้าค่าดัชนี GFI มากกว่า 0.90 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4) ดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.00 ถึง 1.00 ถ้าดัชนี CFI มากกว่า 0.95 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Squared Residual : SRMR) เป็นดัชนีที่ใช้เปรียบเทียบความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ของโมเดล เฉพาะกรณีที่เป็นการเปรียบเทียบโดยใช้ข้อมูลชุดเดียว ค่า SRMR มีค่าอยู่ระหว่าง 0.00 - 1.00 ถ้าค่า SRMR มีค่าต่ำกว่า 0.08 แสดงว่า โมเดลทางทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6) ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square error of Approximation : RMSEA) เป็นการวัดความแตกต่างต่อหน่วยขององศาอิสระ (discrepancy per degree of freedom) ค่า RMSEA มีค่าอยู่ระหว่าง 0.00 - 1.00 ควรมีค่าใกล้เคียงศูนย์ แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดี เมื่อค่า RMSEA น้อยกว่า .05 ($RMSEA < .05$)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
b	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
SE	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
X^2	แทน	ค่าสถิติไค – สแควร์
P	แทน	ความระดับนัยสำคัญทางสถิติ
df	แทน	ค่าองศาอิสระ
GFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
SRMR	แทน	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ
RMSEA	แทน	ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์
CFI	แทน	ดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Sk	แทน	ค่าความเบ้
Ku	แทน	ค่าความโด่ง
Team	แทน	การทำงานเป็นทีม
Team1	แทน	วัฒนธรรมองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ
Team2	แทน	การมีส่วนร่วมของทีม
Team3	แทน	สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจซึ่งกันและกันไว้ใจยึดมั่นปรองดอง สมานฉันท์
Team4	แทน	มีทักษะสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
Team5	แทน	บริหารงานอย่างเป็นระบบมอบหมายงานชัดเจนตรงกับความสามารถ
Team6	แทน	สร้างเครือข่ายสัมพันธ์มิตรให้ความร่วมมือกับชุมชนให้ความร่วมมือ กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
Ach	แทน	การมุ่งผลสัมฤทธิ์

Ach1	แทน	คุณภาพงานบรรลุเป้าหมาย
Ach2	แทน	แสวงหาความรู้ใหม่ๆ
Ach3	แทน	ความพยายามมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์
Ach4	แทน	การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง
Ach5	แทน	การวัดและประเมินผลของงานเป็นรูปธรรม
Ach6	แทน	การบริหารจัดการทรัพยากร
Ach7	แทน	กระบวนการทำงานเป็นระบบตรวจสอบได้
Think	แทน	การคิดเชิงระบบและการคิดสร้างสรรค์
Think1	แทน	เข้าใจผู้อื่น ประเด็นปัญหาสิ่งต่างๆ ตามหลักหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด
Think2	แทน	วิเคราะห์ประเด็นที่ซับซ้อนออกเป็นส่วนๆ
Think3	แทน	วิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของปัญหากับสถานการณ์
Think4	แทน	ใช้เทคนิควิเคราะห์หลากหลายรูปแบบเพื่อหาทางเลือกในการแก้ปัญหา
Think5	แทน	ตัดสินใจแก้ปัญหาโดยใช้วิจารณ์ญาณและเหตุผล
Think6	แทน	มีทักษะและกระบวนการคิด ฟัง พูดเพื่อนำไปสู่กระบวนการคิดและแก้ปัญหาเป็น
Commu	แทน	การสื่อสารและโน้มน้าว
Commu1	แทน	ใช้ทักษะการสื่อสาร พูด เขียน ฟัง สื่อความหมายได้อย่างถูกต้องชัดเจน และเหมาะสมตามโอกาสต่างๆ
Commu2	แทน	การแสดงออก กิริยาท่าทางการสื่อสารเหมาะสม
Commu3	แทน	ใช้จิตวิทยามวลชนในการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ
Commu4	แทน	จงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับและคล้อยตาม
Commu5	แทน	ให้คำปรึกษาแนะนำปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องและนำมาปฏิบัติได้จริง
Commu6	แทน	เจรจาแก้ปัญหาและความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น
Commu7	แทน	ใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้อย่างถูกต้อง
Vision	แทน	การมีวิสัยทัศน์
Vision1	แทน	มุ่งมั่น มุ่งสู่ความสำเร็จ ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ
Vision2	แทน	ภาพลักษณ์ที่ดี มีจุดยืน มีความชัดเจน
Vision3	แทน	มุมมองกว้างไกลทั้งในปัจจุบันและอนาคต
Vision4	แทน	ยอมรับและปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์
Vision5	แทน	กำหนดวิสัยทัศน์โดยการมีส่วนร่วม
Digital	แทน	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
Digital1	แทน	ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและเข้าถึงข้อมูล
Digital2	แทน	สนับสนุน ใช้เทคโนโลยีจัดการเรียนรู้วัดและประเมินผล

Digital3	แทน	สร้างภาพลักษณ์ เผยแพร่ข้อมูล ผ่านสื่อออนไลน์
Digital4	แทน	ตรวจสอบความถูกต้อง ปฏิบัติตามกฎหมายดิจิทัล
Digital5	แทน	ประเมินความคุ้มค่าในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 286 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

			(n=286)
สถานภาพ		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	77	26.92
	หญิง	209	73.08
	รวม	286	100.00
อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	26	9.09
	30 – 40 ปี	101	35.31
	41 – 50 ปี	94	32.87
	51 ปีขึ้นไป	65	22.73
	รวม	286	100.00

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน (ต่อ)

(n=286)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหารสถานศึกษา	14	4.89
ครูผู้สอน	270	94.41
อื่น ๆ	2	0.70
รวม	286	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	210	73.43
ปริญญาโท	71	24.83
ปริญญาเอก	5	1.75
รวม	286	100.00
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
1-5 ปี	94	32.87
6-10 ปี	54	18.88
11-15 ปี	53	18.53
16 - 20 ปี	44	15.38
21 ปีขึ้นไป	41	14.34
รวม	286	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 73.08 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 35.31 ตำแหน่ง ครูผู้สอน จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 94.41 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 73.43 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 32.87

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสถิติพื้นฐานขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยภาพรวม ผลปรากฏดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง อันดับหนึ่ง และระดับ

ความคิดเห็นของตัวแปรองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรองค์ประกอบผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย	ระดับความคิดเห็น (n=286)					
	$\bar{X}$	S.D.	Sk	Ku	อันดับ	ระดับ
1. องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม						
1. วัฒนธรรมองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ	4.47	0.64	-0.94	0.60	5	มาก
2. การมีส่วนร่วมของทีม	4.47	0.53	-0.73	0.18	5	มาก
3. สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ใฝ่ใจ ยึดมั่น ประองตอง สมานฉันท์	4.41	0.56	-0.67	-0.13	11	มาก
4. มีทักษะสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	4.45	0.64	-0.11	1.56	7	มาก
5. บริหารงานอย่างเป็นระบบมอบหมายงานชัดเจน ตรงกับความสามารถ	4.45	0.54	-0.54	-0.41	7	มาก
6. สร้างเครือข่ายสัมพันธ์มิตรให้ความร่วมมือกับ ชุมชนให้ความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.39	0.63	-0.62	-0.15	13	มาก
2. องค์ประกอบการมุ่งผลสัมฤทธิ์						
7. คุณภาพงานบรรลุเป้าหมาย	4.51	0.57	-0.64	-0.61	2	มากที่สุด
8. แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ	4.38	0.57	-0.60	-0.08	14	มาก
9. ความพยายามมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้บรรลุ ผลสัมฤทธิ์	4.51	0.53	-0.70	-0.07	3	มากที่สุด
10. การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	4.40	0.57	-0.57	-0.32	12	มาก
11. การวัดและประเมินผลของงานเป็นรูปธรรม	4.47	0.57	-0.49	-0.73	5	มาก
12. การบริหารจัดการทรัพยากร	4.41	0.64	-0.69	-0.11	11	มาก
13. กระบวนการทำงานเป็นระบบตรวจสอบได้	4.53	0.63	-1.19	1.10	1	มากที่สุด
3. องค์ประกอบความคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์						
14. เข้าใจผู้อื่น ประเด็นปัญหา สิ่งต่างๆ ตามหลัก หรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด	4.44	0.60	-0.74	0.64	8	มาก
15. วิเคราะห์ประเด็นที่ซับซ้อนออกเป็นส่วนๆ	4.40	0.61	-0.58	-0.08	12	มาก
16. วิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของปัญหา กับสถานการณ์	4.41	0.61	-0.52	-0.62	11	มาก
17. ใช้เทคนิควิเคราะห์หลากหลายรูปแบบ เพื่อหา ทางเลือกในการแก้ปัญหา	4.44	0.63	-0.68	-0.51	8	มาก

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง อันดับหนึ่ง และระดับ

ความคิดเห็นของตัวประกอบประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัด

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ต่อ)

ตัวประกอบประกอบผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัย		ระดับความคิดเห็น (n=286)					
		$\bar{X}$	S.D.	Sk	Ku	อันดับ	ระดับ
18.	ตัดสินใจแก้ปัญหาโดยใช้วิจารณ์ญาณและเหตุผล	4.45	0.60	-0.61	-0.56	7	มาก
19.	มีทักษะและกระบวนการคิด ฟัง พูดเพื่อนำไปสู่ กระบวนการคิดและแก้ปัญหาเป็น	4.45	0.59	-0.57	-0.60	7	มาก
4.	องค์ประกอบการสื่อสารและโน้มน้าว						
20.	ใช้ทักษะการสื่อสาร พูด เขียน ฟัง สื่อความหมาย ได้อย่างถูกต้องชัดเจน และเหมาะสมตามโอกาส ต่างๆ	4.46	0.61	-0.66	-0.51	6	มาก
21.	การแสดงออก กิริยาท่าทางในการสื่อสาร เหมาะสม	4.47	0.61	-0.76	0.11	5	มาก
22.	ใช้จิตวิทยามวลชนในการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ	4.38	0.63	-0.61	-0.16	14	มาก
23.	จงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับและ คล้อยตาม	4.44	0.58	-0.71	-0.10	8	มาก
24.	ให้คำปรึกษาแนะนำปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ได้อย่างถูกต้องและนำมาปฏิบัติได้จริง	4.50	0.61	-0.91	0.31	3	มาก
25.	เจรจาแก้ปัญหาและความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น	4.40	0.63	-0.64	-0.12	12	มาก
26.	ใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้อย่างถูกต้อง	4.28	0.69	-0.55	-0.26	16	มาก
5.	องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์						
27.	มุ่งมั่น มุ่งสู่ความสำเร็จ ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ	4.53	0.58	-0.80	-0.34	1	มากที่สุด
28.	ภาพลักษณ์ที่ดี มีจุดยืน มีความชัดเจน	4.51	0.60	-0.80	-0.33	2	มากที่สุด
29.	มุมมองกว้างไกลทั้งในปัจจุบันและอนาคต	4.48	0.57	-0.80	0.01	4	มาก
30.	ยอมรับและปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์	4.53	0.59	-0.96	0.49	1	มากที่สุด
6.	องค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล						
31.	ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและ เข้าถึงข้อมูล	4.42	0.61	-0.63	-0.04	10	มาก
32.	สนับสนุน ใช้เทคโนโลยีจัดการเรียนรู้วัดและ ประเมินผล	4.36	0.66	-0.77	0.43	15	มาก
33.	สร้างภาพลักษณ์ เผยแพร่ข้อมูล ผ่านสื่อออนไลน์	4.43	0.65	-0.94	0.82	9	มาก
34.	ตรวจสอบความถูกต้อง ปฏิบัติตามกฎหมายดิจิทัล	4.38	0.65	-0.88	1.01	14	มาก
35.	ประเมินความคุ้มค่าในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ	4.42	0.64	-0.87	0.87	10	มาก
รวม		4.44	0.61	-0.71	0.05		มาก

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นของตัวแปรองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีกลุ่มตัวแปรที่มีค่าสูงสุด 5 อันดับเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ กระบวนการทำงานเป็นระบบตรวจสอบได้ มุ่งมั่น มุ่งสู่ความสำเร็จ ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยอมรับและปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์และกำหนดวิสัยทัศน์ โดยมีส่วนร่วม ($\bar{X}=4.53$) รองลงมาได้แก่ คุณภาพงานบรรลุเป้าหมาย ความพยายามมุ่งมั่นปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ และภาพลักษณ์ที่ดี มีเจตยีน มีความชัดเจน ($\bar{X}=4.51$) ให้คำปรึกษาแนะนำปรับปรุง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องและนำมาปฏิบัติได้จริง ($\bar{X}=4.50$) มุมมองกว้างไกลทั้งในปัจจุบัน และอนาคต ($\bar{X}=4.48$) กลุ่มของตัวแปรที่มีค่าต่ำที่สุด 5 อันดับ ได้แก่ ใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร ได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X}=4.28$) สนับสนุนใช้เทคโนโลยีจัดการเรียนรู้วัดและประเมินผล ($\bar{X}=4.36$) แสวงหาความรู้ใหม่ๆ ใช้จิตวิทยามวลชนในการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบความถูกต้องปฏิบัติตามกฎหมายดิจิทัล ($\bar{X}=4.38$) สร้างเครือข่ายสัมพันธ์มิตรให้ความร่วมมือกับชุมชนให้ความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X}=4.39$) การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง วิเคราะห์ประเด็นที่ซับซ้อนออกเป็นส่วนๆ เจรจาลดปัญหาและความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น ($\bar{X}=4.40$) เมื่อพิจารณาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ (S_k) และค่าความโด่ง จะพบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า ข้อมูลมีการกระจายตัวดี มีการแจกแจงของข้อมูลในลักษณะเบ้ซ้าย (ความเบ้มีค่าเป็นลบ) แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้มีคะแนนสูงกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ส่วนการพิจารณาค่าความโด่ง (K_u) พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีค่าความโด่งต่ำกว่าโค้งปกติ (ความโด่งมีค่าเป็นลบ) แสดงว่า องค์ประกอบส่วนใหญ่มีการกระจายของข้อมูลค่อนข้างมาก ยกเว้นตัวแปรสังเกตได้มีค่าความโด่งสูงกว่าปกติ (ความโด่งมีค่าเป็นบวก) แสดงว่า องค์ประกอบมีการกระจายข้อมูลค่อนข้างน้อย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

	Team1	Team2	Team3	Team4	Team5	Team6	Ach1	Ach2	Ach3	Ach4	Ach5	Ach6	Ach7	Think1	Think2	Think3	Think4	Think5	Think6	Cummu1	Cummu2	Cummu3	Cummu4	Cummu5	Cummu6	Cummu7	Vision1	Vision2	Vision3	Vision4	Vision5	Digital1	Digital2	Digital3	Digital4	Digital5	
Team1	1																																				
Team2	0.727	1																																			
Team3	0.7	0.767	1																																		
Team4	0.535	0.674	0.683	1																																	
Team5	0.668	0.784	0.782	0.739	1																																
Team6	0.457	0.619	0.687	0.599	0.685	1																															
Ach1	0.473	0.56	0.589	0.551	0.589	0.512	1																														
Ach2	0.521	0.615	0.653	0.605	0.686	0.662	0.62	1																													
Ach3	0.628	0.658	0.671	0.624	0.669	0.511	0.691	0.696	1																												
Ach4	0.509	0.632	0.663	0.584	0.682	0.655	0.609	0.878	0.714	1																											
Ach5	0.513	0.604	0.592	0.518	0.645	0.538	0.558	0.676	0.652	0.668	1																										
Ach6	0.491	0.58	0.64	0.555	0.634	0.634	0.553	0.762	0.66	0.778	0.643	1																									
Ach7	0.646	0.707	0.688	0.564	0.679	0.528	0.572	0.655	0.739	0.654	0.684	0.593	1																								
Think1	0.561	0.635	0.606	0.546	0.611	0.495	0.513	0.645	0.689	0.603	0.582	0.579	0.697	1																							
Think2	0.469	0.602	0.589	0.571	0.598	0.57	0.611	0.703	0.681	0.68	0.652	0.653	0.637	0.71	1																						
Think3	0.455	0.569	0.571	0.548	0.593	0.548	0.543	0.755	0.625	0.717	0.617	0.622	0.593	0.638	0.761	1																					
Think4	0.5	0.643	0.603	0.556	0.63	0.589	0.568	0.71	0.646	0.709	0.624	0.668	0.638	0.666	0.725	0.711	1																				
Think5	0.527	0.656	0.638	0.564	0.618	0.549	0.566	0.622	0.638	0.631	0.668	0.603	0.689	0.673	0.727	0.702	0.736	1																			
Think6	0.511	0.652	0.632	0.617	0.635	0.569	0.6	0.655	0.66	0.664	0.588	0.605	0.673	0.646	0.633	0.647	0.682	0.71	1																		
Cummu1	0.473	0.562	0.577	0.627	0.602	0.545	0.586	0.669	0.642	0.642	0.627	0.631	0.631	0.571	0.602	0.578	0.595	0.618	0.581	1																	
Cummu2	0.456	0.585	0.595	0.514	0.559	0.543	0.525	0.626	0.641	0.624	0.567	0.623	0.644	0.616	0.595	0.59	0.652	0.629	0.602	0.7	1																
Cummu3	0.433	0.542	0.581	0.506	0.565	0.484	0.535	0.655	0.609	0.649	0.531	0.594	0.556	0.553	0.619	0.61	0.572	0.624	0.569	0.637	0.686	1															
Cummu4	0.512	0.656	0.608	0.583	0.626	0.584	0.583	0.701	0.674	0.684	0.655	0.646	0.682	0.675	0.71	0.69	0.611	0.677	0.678	0.69	0.691	0.711	1														
Cummu5	0.562	0.619	0.581	0.553	0.638	0.524	0.522	0.598	0.656	0.584	0.655	0.58	0.676	0.658	0.603	0.568	0.636	0.593	0.591	0.64	0.612	0.547	0.78	1													
Cummu6	0.49	0.634	0.565	0.586	0.639	0.54	0.544	0.69	0.616	0.652	0.555	0.608	0.631	0.683	0.584	0.581	0.602	0.581	0.633	0.655	0.602	0.632	0.743	0.684	1												
Cummu7	0.491	0.511	0.478	0.474	0.58	0.567	0.406	0.648	0.539	0.669	0.51	0.583	0.49	0.557	0.596	0.571	0.583	0.533	0.534	0.596	0.581	0.576	0.651	0.59	0.639	1											
Vision1	0.48	0.619	0.582	0.505	0.609	0.536	0.576	0.606	0.625	0.605	0.586	0.569	0.621	0.521	0.587	0.58	0.573	0.632	0.635	0.601	0.552	0.519	0.636	0.576	0.586	0.534	1										
Vision2	0.533	0.617	0.622	0.502	0.605	0.595	0.543	0.614	0.612	0.635	0.603	0.619	0.619	0.586	0.61	0.526	0.587	0.617	0.65	0.587	0.519	0.554	0.697	0.647	0.63	0.541	0.688	1									
Vision3	0.5	0.669	0.682	0.606	0.699	0.63	0.708	0.754	0.712	0.727	0.652	0.68	0.686	0.611	0.697	0.641	0.646	0.65	0.698	0.638	0.634	0.632	0.773	0.669	0.644	0.583	0.782	0.76	1								
Vision4	0.504	0.631	0.649	0.566	0.621	0.57	0.517	0.65	0.63	0.633	0.581	0.584	0.643	0.577	0.613	0.528	0.597	0.687	0.69	0.541	0.557	0.548	0.663	0.605	0.595	0.525	0.654	0.781	0.77	1							
Vision5	0.493	0.612	0.635	0.554	0.607	0.521	0.579	0.584	0.65	0.623	0.619	0.589	0.656	0.535	0.599	0.526	0.583	0.686	0.684	0.573	0.545	0.552	0.673	0.659	0.572	0.537	0.729	0.754	0.772	0.78	1						
Digital1	0.537	0.618	0.594	0.567	0.684	0.587	0.582	0.679	0.651	0.704	0.607	0.688	0.61	0.611	0.624	0.62	0.612	0.636	0.629	0.688	0.582	0.544	0.632	0.596	0.555	0.626	0.608	0.612	0.64	0.594	0.59	1					
Digital2	0.429	0.526	0.469	0.455	0.54	0.505	0.461	0.648	0.533	0.638	0.467	0.559	0.464	0.515	0.573	0.563	0.569	0.532	0.524	0.542	0.51	0.54	0.575	0.451	0.502	0.605	0.526	0.528	0.589	0.533	0.485	0.686	1				
Digital3	0.526	0.606	0.561	0.563	0.603	0.507	0.512	0.602	0.621	0.621	0.528	0.593	0.576	0.534	0.574	0.553	0.622	0.584	0.577	0.582	0.514	0.535	0.599	0.528	0.528	0.518	0.593	0.596	0.611	0.634	0.593	0.705	0.766	1			
Digital4	0.506	0.573	0.557	0.567	0.643	0.562	0.526	0.634	0.608	0.622	0.553	0.616	0.513	0.537	0.571	0.542	0.6	0.584	0.6	0.629	0.538	0.548	0.62	0.579	0.546	0.618	0.543	0.564	0.61	0.568	0.563	0.731	0.749	0.75	1		
Digital5	0.465	0.533	0.536	0.537	0.608	0.539	0.542	0.658	0.633	0.634	0.527	0.566	0.509	0.57	0.591	0.569	0.571	0.557	0.568	0.626	0.532	0.524	0.613	0.529	0.5	0.586	0.588	0.581	0.66	0.611	0.569	0.707	0.802	0.754	0.829	1	
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square=10650.46 df=630 Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. = 0.970 **p<.01																																					

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างกันของตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 10650.462 Significance เท่ากับ 0.000 แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแตกต่างจากเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Metric) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อมูลนี้มีความเหมาะสมในการนำไปใช้วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ค่าดัชนี KMO เป็นการตรวจสอบความเหมาะสม ของกลุ่มตัวอย่างควรมีค่ามากกว่า 0.5 ผลการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ 0.970 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเหมาะสมในการนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวแปร องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 36 ตัว มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($p < 0.01$) โดยตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ (Ach2) และ (Ach4) การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.878 ส่วนตัวแปรสังเกตได้มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดคือ การคุณภาพงานบรรลุเป้าหมาย (Ach1) และใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้อย่างถูกต้อง (Commu7) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.406 และความสำคัญของตัวแปรสังเกตได้ทุกคู่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไม่น้อยกว่า 0.30

องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 6 ตัว มีความสัมพันธ์กันภายในกลุ่ม เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ บริหารงานอย่างเป็นระบบ มอบหมายงานชัดเจน ตรงกับความสามารถ (Team5) และการมีส่วนร่วมของทีม (Team2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.784 บริหารงานอย่างเป็นระบบมอบหมายงานชัดเจนตรงกับความสามารถ (Team5) และสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจซึ่งกันและกันไว้ใจยึดมั่นปรองดองสมานฉันท์ (Team3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.782สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจซึ่งกันและกันไว้ใจยึดมั่นปรองดองสมานฉันท์ (Team3) และการมีส่วนร่วมของทีม (Team2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.767 บริหารงานอย่างเป็นระบบมอบหมายงานชัดเจนตรงกับความสามารถ (Team5) และมีทักษะสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Team4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.739 การมีส่วนร่วมของทีม (Team2) และวัฒนธรรมองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ (Team1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.727สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจซึ่งกันและกันไว้ใจยึดมั่นปรองดองสมานฉันท์ (Team3) และวัฒนธรรมองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ (Team1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.7 สร้างเครือข่ายสัมพันธ์มิตรให้ความร่วมมือกับชุมชนให้ความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Team6) และสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจซึ่งกันและกันไว้ใจยึดมั่นปรองดองสมานฉันท์ (Team3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.687 สร้างเครือข่ายสัมพันธ์มิตรให้ความร่วมมือกับชุมชน ให้ความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Team6) และบริหารงานอย่างเป็นระบบมอบหมายงานชัดเจนตรงกับความสามารถ (Team5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.685 มีทักษะสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Team4) และสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจซึ่งกันและกันไว้ใจยึดมั่นปรองดองสมานฉันท์ (Team3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.683 มีทักษะสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Team4) และการมีส่วนร่วมของทีม (Team2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.674 บริหารงานอย่างเป็นระบบมอบหมายงาน

ชัดเจนตรงกับความสามารถ (Team5) และวัฒนธรรมองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ (Team1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.668 สร้างเครือข่ายสัมพันธ์มิตรให้ความร่วมมือกับชุมชนให้มีความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Team6) และการมีส่วนร่วมของทีม (Team2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.619 สร้างเครือข่ายสัมพันธ์มิตรให้ความร่วมมือกับชุมชนให้มีความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Team6) และมีทักษะสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Team4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.599 มีทักษะสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Team4) และวัฒนธรรมองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ (Team1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.535 สร้างเครือข่ายสัมพันธ์มิตรให้ความร่วมมือกับชุมชนให้มีความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Team6) และวัฒนธรรมองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ (Team1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.457

องค์ประกอบการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 7 ตัว มีความสัมพันธ์กันภายในกลุ่ม เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (ACh4) และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ (ACh2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.878 การบริหารจัดการทรัพยากร (ACh6) และการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (ACh4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.778 การบริหารจัดการทรัพยากร (ACh6) และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ (ACh2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.762 กระบวนการทำงานเป็นระบบตรวจสอบได้ (ACh7) และความพยายามมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ (ACh3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.739 การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (ACh4) และความพยายามมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ (ACh3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.714 ความพยายามมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ (ACh3) และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ (ACh2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.696 ความพยายามมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ (ACh3) และคุณภาพงานบรรลุเป้าหมาย (ACh1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.691 กระบวนการทำงานเป็นระบบตรวจสอบได้ (ACh7) และการวัดและประเมินผลของงานเป็นรูปธรรม (ACh5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.684 การวัดและประเมินผลของงานเป็นรูปธรรม (ACh5) และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ (ACh2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.676 การวัดและประเมินผลของงานเป็นรูปธรรม (ACh5) และการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (ACh4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.668 การบริหารจัดการทรัพยากร (ACh6) และความพยายามมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ (ACh3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.66 กระบวนการทำงานเป็นระบบตรวจสอบได้ (ACh7) และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ (ACh2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.655 กระบวนการทำงานเป็นระบบตรวจสอบได้ (ACh7) และการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (ACh4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.654 การวัดและประเมินผลของงานเป็นรูปธรรม (ACh5) และความพยายามมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ (ACh3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.652 การบริหารจัดการทรัพยากร (ACh6) และการวัดและประเมินผลของงานเป็นรูปธรรม (ACh5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.643 แสวงหาความรู้ใหม่ๆ (ACh2) และคุณภาพงานบรรลุเป้าหมาย (ACh1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.62 การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (ACh4) และคุณภาพงานบรรลุเป้าหมาย (ACh1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.609 กระบวนการทำงานเป็นระบบตรวจสอบได้ (ACh7) และการบริหารจัดการทรัพยากร (ACh6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.593 กระบวนการทำงาน

เป็นระบบตรวจสอบได้ (ACh7) และคุณภาพงานบรรลุเป้าหมาย (ACh1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.572 การวัดและประเมินผลของงานเป็นรูปธรรม(ACh5) และคุณภาพงานบรรลุเป้าหมาย (ACh1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.558 การบริหารจัดการทรัพยากร (ACh6) และคุณภาพงานบรรลุเป้าหมาย (ACh1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.553

องค์ประกอบการคิดเชิงระบบและการคิดสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 6 ตัว มีความสัมพันธ์กันภายในกลุ่ม เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ วิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของปัญหากับสถานการณ์ (Think3) และวิเคราะห์ประเด็นที่ซับซ้อนออกเป็นส่วนๆ (Think2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.761 ตัดสินแก้ปัญหาโดยใช้วิจารณ์ญาณและเหตุผล (Think5) และใช้เทคนิควิเคราะห์หลากหลายรูปแบบเพื่อหาทางเลือกในการแก้ปัญหา (Think4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.736 ตัดสินแก้ปัญหาโดยใช้วิจารณ์ญาณและเหตุผล (Think5) และวิเคราะห์ประเด็นที่ซับซ้อนออกเป็นส่วนๆ (Think2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.727 ใช้เทคนิควิเคราะห์หลากหลายรูปแบบเพื่อหาทางเลือกในการแก้ปัญหา (Think4) และวิเคราะห์ประเด็นที่ซับซ้อนออกเป็นส่วนๆ (Think2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.725 ใช้เทคนิควิเคราะห์หลากหลายรูปแบบเพื่อหาทางเลือกในการแก้ปัญหา (Think4) และวิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของปัญหากับสถานการณ์ (Think3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.711 วิเคราะห์ประเด็นที่ซับซ้อนออกเป็นส่วนๆ (Think2) และเข้าใจผู้อื่น ประเด็นปัญหา สิ่งต่าง ๆ ตามหลักหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด (Think1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.71 มีทักษะและกระบวนการคิด ฟัง พูดเพื่อนำไปสู่กระบวนการคิด และแก้ปัญหาเป็น (Think6) และตัดสินแก้ปัญหาโดยใช้วิจารณ์ญาณและเหตุผล (Think5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.71 ตัดสินแก้ปัญหาโดยใช้วิจารณ์ญาณและเหตุผล (Think5) และวิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของปัญหากับสถานการณ์ (Think3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.702 มีทักษะและกระบวนการคิด ฟัง พูดเพื่อนำไปสู่กระบวนการคิดและแก้ปัญหาเป็น (Think6) และใช้เทคนิควิเคราะห์หลากหลายรูปแบบเพื่อหาทางเลือกในการแก้ปัญหา (Think4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.682 ตัดสินแก้ปัญหาโดยใช้วิจารณ์ญาณและเหตุผล (Think5) และเข้าใจผู้อื่น ประเด็นปัญหาสิ่งต่างๆ ตามหลักหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด (Think1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.673 ใช้เทคนิควิเคราะห์หลากหลายรูปแบบเพื่อหาทางเลือกในการแก้ปัญหา (Think4) และเข้าใจผู้อื่น ประเด็นปัญหาสิ่งต่างๆ ตามหลักหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด (Think1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.666 มีทักษะและกระบวนการคิด ฟัง พูดเพื่อนำไปสู่กระบวนการคิดและแก้ปัญหาเป็น (Think6) และวิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของปัญหากับสถานการณ์ (Think3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.647 มีทักษะและกระบวนการคิด ฟัง พูดเพื่อนำไปสู่กระบวนการคิดและแก้ปัญหาเป็น (Think6) และเข้าใจผู้อื่น ประเด็นปัญหาสิ่งต่างๆ ตามหลักหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด (Think1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.646 วิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของปัญหากับสถานการณ์ (Think3) และเข้าใจผู้อื่น ประเด็นปัญหาสิ่งต่างๆ ตามหลักหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด (Think1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.638 มีทักษะและกระบวนการคิด ฟัง พูด เพื่อนำไปสู่กระบวนการคิดและแก้ปัญหาเป็น (Think6) และวิเคราะห์ประเด็นที่ซับซ้อนออกเป็นส่วนๆ (Think2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.633

98

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.59 ใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้อย่างถูกต้อง (Commu7) และใช้ทักษะการสื่อสาร พูด เขียน ฟัง สื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง ชัดเจนและเหมาะสมตามโอกาสต่าง ๆ (Commu1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.586 ใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้อย่างถูกต้อง (Commu7) และการแสดงออกกิริยาท่าทางในการสื่อสารเหมาะสม (Commu2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.581 ใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้อย่างถูกต้อง (Commu7) และใช้จิตวิทยามวลชนในการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ (Commu3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.576 ให้คำปรึกษาแนะนำปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องและนำมาปฏิบัติได้จริง (Commu5) และใช้จิตวิทยามวลชนในการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ (Commu3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.547

องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 5 ตัว มีความสัมพันธ์กันภายในกลุ่ม เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ มุมมองกว้างไกลทั้งในปัจจุบันและอนาคต (Vision3) และมุ่งมั่น มุ่งสู่ความสำเร็จ ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ (Vision1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.782 ยอมรับและปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ (Vision4) และภาพลักษณ์ที่ดี มีจุดยืน มีความชัดเจน (Vision2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.781 กำหนดวิสัยทัศน์ โดยการมีส่วนร่วม (Vision5) และยอมรับและปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ (Vision4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.78 กำหนดวิสัยทัศน์โดยการมีส่วนร่วม (Vision5) และมุมมองกว้างไกลทั้งในปัจจุบันและอนาคต (Vision3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.772 ยอมรับและปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ (Vision4) และมุมมองกว้างไกลทั้งในปัจจุบันและอนาคต (Vision3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.77 มุมมองกว้างไกลทั้งในปัจจุบันและอนาคต (Vision3) และภาพลักษณ์ที่ดี มีจุดยืน มีความชัดเจน (Vision2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.76 กำหนดวิสัยทัศน์ โดยการมีส่วนร่วม (Vision5) และภาพลักษณ์ที่ดี มีจุดยืน มีความชัดเจน (Vision2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.754 กำหนดวิสัยทัศน์โดยการมีส่วนร่วม (Vision5) และมุ่งมั่น มุ่งสู่ความสำเร็จ ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ (Vision1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.729 ภาพลักษณ์ที่ดี มีจุดยืน มีความชัดเจน (Vision2) และมุ่งมั่น มุ่งสู่ความสำเร็จ ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ (Vision1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.688 ยอมรับและปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ (Vision4) และมุ่งมั่น มุ่งสู่ความสำเร็จ ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ (Vision1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.654

องค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้จำนวน 5 ตัว มีความสัมพันธ์กันภายในกลุ่ม เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ประเมินความคุ้มค่าในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Digital5) และตรวจสอบความถูกต้อง ปฏิบัติตามกฎหมายดิจิทัล (Digital4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.829 ประเมินความคุ้มค่าในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Digital5) และสนับสนุน ใช้เทคโนโลยีจัดการเรียนรู้วัดและประเมินผล (Digital2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.802 สร้างภาพลักษณ์ เผยแพร่ข้อมูล ผ่านสื่อออนไลน์ (Digital3) และสนับสนุนใช้เทคโนโลยีจัดการเรียนรู้วัดและประเมินผล (Digital2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.766 ประเมินความคุ้มค่าในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Digital5) และสร้างภาพลักษณ์ เผยแพร่ข้อมูล ผ่านสื่อออนไลน์

(Digital3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.754 ตรวจสอบความถูกต้อง ปฏิบัติตามกฎหมายดิจิทัล (Digital4) และสร้างภาพลักษณ์ เผยแพร่ข้อมูล ผ่านสื่อออนไลน์ (Digital3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.75 ตรวจสอบความถูกต้อง ปฏิบัติตามกฎหมายดิจิทัล (Digital4) และสนับสนุนใช้เทคโนโลยีจัดการเรียนรู้วัดและประเมินผล (Digital2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.749 ตรวจสอบความถูกต้อง ปฏิบัติตามกฎหมายดิจิทัล (Digital4) และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและเข้าถึงข้อมูล (Digital1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.731 ประเมินความคุ้มค่าในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Digital5) และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและเข้าถึงข้อมูล (Digital1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.707 สร้างภาพลักษณ์ เผยแพร่ข้อมูลผ่านสื่อออนไลน์ (Digital3) และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและเข้าถึงข้อมูล (Digital1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.705 สนับสนุน ใช้เทคโนโลยีจัดการเรียนรู้วัดและประเมินผล (Digital2) และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและเข้าถึงข้อมูล (Digital1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.696

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กับข้อมูลเชิงประจักษ์

การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับหนึ่ง ผลปรากฏดังตารางที่ 4.4 และภาพที่ 4.1

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับหนึ่ง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบ	น้ำหนัก องค์ประกอบ (B)	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน (SE)	สัมประสิทธิ์ พยากรณ์ (R ²)	ความคลาด เคลื่อนของ ตัวบ่งชี้ (e)
1. องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม				
Team1 วัฒนธรรมองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ	0.47	0.03	0.55	0.18
Team2 การมีส่วนร่วมของทีมงาน	0.46	0.03	0.77	0.06
Team3 สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจ ซึ่งกันและกัน ไว้วางใจเต็มใจ โปร่งต่อ สมานฉันท์	0.49	0.03	0.77	0.07
Team4 มีทักษะสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	0.49	0.03	0.60	0.16
Team5 บริหารงานอย่างเป็นระบบมอบหมาย งานชัดเจนตรงกับความสามารถ	0.48	0.03	0.79	0.06
Team6 สร้างเครือข่ายสัมพันธ์มิตรให้ความ ร่วมมือกับชุมชนให้มีความร่วมมือกับ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	0.50	0.03	0.62	0.15

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับหนึ่ง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบ		น้ำหนัก องค์ประกอบ (B)	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน (SE)	สัมประสิทธิ์ พหุคูณ (R ²)	ความคลาด เคลื่อนของ ตัวบ่งชี้ (e)
2. องค์ประกอบการมุ่งผลสัมฤทธิ์					
Ach1	คุณภาพงานบรรลุเป้าหมาย	0.41	0.03	0.53	0.15
Ach2	แสวงหาความรู้ใหม่ๆ	0.49	0.03	0.73	0.09
Ach3	ความพยายามมุ่งมั่นปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์	0.45	0.03	0.72	0.08
Ach4	การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	0.48	0.03	0.72	0.09
Ach5	การวัดและประเมินผลของงาน เป็นรูปธรรม	0.45	0.03	0.61	0.13
Ach6	การบริหารจัดการทรัพยากร	0.51	0.03	0.65	0.14
Ach7	กระบวนการทำงานเป็นระบบ ตรวจสอบได้	0.53	0.03	0.69	0.12
3. องค์ประกอบการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์					
Think1	เข้าใจผู้อื่น ประเด็นปัญหา สิ่งต่างๆ ตามหลักหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด	0.48	0.03	0.65	0.13
Think2	วิเคราะห์ประเด็นที่ซับซ้อน ออกเป็นส่วน ๆ	0.52	0.03	0.74	0.10
Think3	วิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ ของปัญหากับสถานการณ์	0.50	0.03	0.67	0.12
Think4	ใช้เทคนิควิเคราะห์หลากหลาย รูปแบบเพื่อหาทางเลือกในการ แก้ปัญหา	0.54	0.03	0.72	0.11
Think5	ตัดสินใจแก้ปัญหาโดยใช้วิจารณ์ญาณ และเหตุผล	0.51	0.03	0.73	0.10
Think6	มีทักษะและกระบวนการคิด ฟัง พูด เพื่อนำไปสู่กระบวนการคิดและ แก้ปัญหาเป็น	0.49	0.03	0.68	0.11
4. องค์ประกอบการสื่อสารและโน้มน้าว					
Commu1	ใช้ทักษะการสื่อสาร พูด เขียน ฟัง สื่อความหมายได้อย่างถูกต้องชัดเจน และเหมาะสมตามโอกาสต่างๆ	0.48	0.03	0.62	0.14
Commu2	การแสดงออก กิริยาท่าทางในการ สื่อสารเหมาะสม	0.48	0.03	0.61	0.15
Commu3	ใช้จิตวิทยามวลชนในการสื่อสาร ให้มีประสิทธิภาพ	0.49	0.03	0.61	0.16

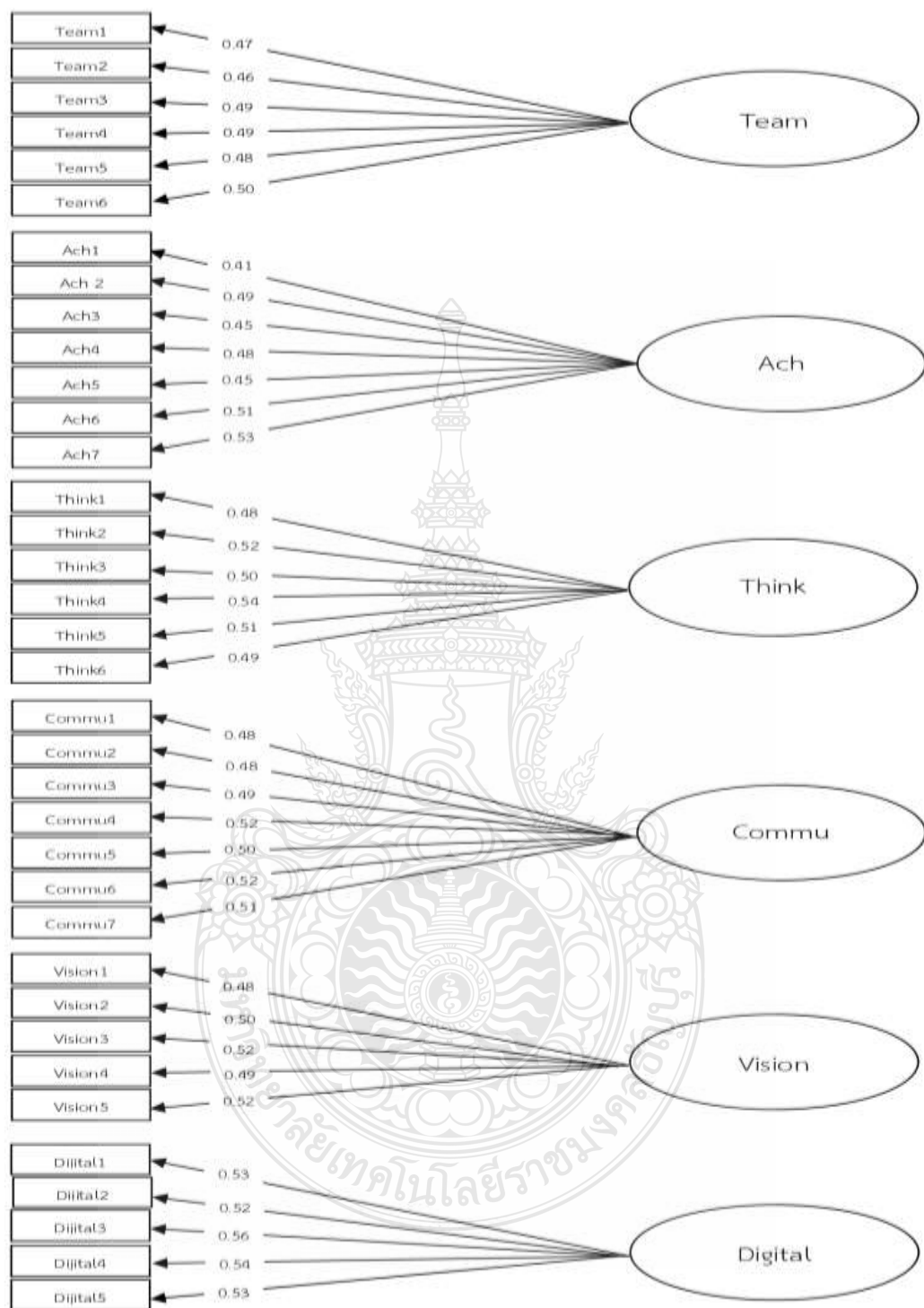
ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับหนึ่ง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบ	น้ำหนัก องค์ประกอบ (B)	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน (SE)	สัมประสิทธิ์ พหุคูณ (R ²)	ความคลาด เคลื่อนของ ตัวบ่งชี้ (e)
Commu4 จูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับ และคล้อยตาม	0.52	0.03	0.80	0.07
Commu5 ให้คำปรึกษาแนะนำปรับปรุงแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องและ นำมาปฏิบัติได้จริง	0.50	0.03	0.66	0.13
Commu6 เจรจาลดปัญหาและความขัดแย้ง ที่อาจเกิดขึ้น	0.52	0.03	0.68	0.13
Commu7 ใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร ได้อย่างถูกต้อง	0.51	0.03	0.55	0.21
5. องค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์				
Vision1 มุ่งมั่น มุ่งสู่ความสำเร็จ ปฏิบัติงาน ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ	0.48	0.03	0.69	0.10
Vision2 ภาพลักษณ์ที่ดี มีจุดยืน มีความ ชัดเจน	0.50	0.03	0.70	0.11
Vision3 มุมมองกว้างไกลทั้งในปัจจุบันและ อนาคต	0.52	0.03	0.86	0.05
Vision4 ยอมรับและปรับเปลี่ยนตาม สถานการณ์	0.49	0.03	0.71	0.10
Vision5 กำหนดวิสัยทัศน์โดยการมีส่วนร่วม	0.52	0.03	0.75	0.09
6. องค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล				
Digital1 ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการ สื่อสารและเข้าถึงข้อมูล	0.53	0.03	0.76	0.09
Digital2 สนับสนุน ใช้เทคโนโลยีจัดการ เรียนรู้วัดและประเมินผล	0.52	0.03	0.63	0.16
Digital3 สร้างภาพลักษณ์ เผยแพร่ข้อมูล ผ่านสื่อออนไลน์	0.56	0.03	0.75	0.11
Digital4 ตรวจสอบความถูกต้อง ปฏิบัติตาม กฎหมายดิจิทัล	0.54	0.03	0.71	0.12
Digital5 ประเมินความคุ้มค่าในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ	0.53	0.03	0.69	0.13

Chi-Square=490.77, P-value =0.27, df=472, GFI=0.91, RMR=0.0092, RMSEA=0.012, SRMR=0.025, CFI=1.00 มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกตได้ทุกตัว มีค่าเป็นบวก ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 0.41-0.56 และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มี น้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ สร้างภาพลักษณ์ เผยแพร่ข้อมูล ผ่านสื่อออนไลน์ (Digital3) โดยมี

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.56 และตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ คุณภาพงาน บรรลุเป้าหมาย เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่ 1 การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ (Team1) การมีส่วนร่วมของทีม (Team2) สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ไว้วางใจ ยึดมั่น ประสงค์ สมานฉันท์ (Team3) มีทักษะสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Team4) บริหารงานอย่างเป็นระบบมอบหมายงานชัดเจนตรงกับความสามารถ (Team5) สร้างเครือข่ายสัมพันธ์มิตรให้ความร่วมมือกับชุมชน ให้ความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Team6) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.46–0.50 องค์ประกอบที่ 2 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย คุณภาพงานบรรลุเป้าหมาย (Ach1) แสวงหาความรู้ใหม่ๆ (Ach2) ความพยายามมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ (Ach3) การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (Ach4) การวัดและประเมินผลของงานเป็นรูปธรรม (Ach5) การบริหารจัดการทรัพยากร (Ach6) กระบวนการทำงานเป็นระบบตรวจสอบได้ (Ach7) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.41–0.53 องค์ประกอบที่ 3 การคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย เข้าใจผู้อื่น ประเด็นปัญหาสิ่งต่างๆ ตามหลักหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด (Think1) วิเคราะห์ประเด็นที่ซับซ้อนออกเป็นส่วนๆ (Think2) วิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของปัญหากับสถานการณ์ (Think3) ใช้เทคนิควิเคราะห์หลากหลายรูปแบบเพื่อหาทางเลือกในการแก้ปัญหา (Think4) ตัดสินแก้ปัญหาโดยใช้วิจารณ์ญาณและเหตุผล (Think5) มีทักษะและกระบวนการคิด ฟัง พูดเพื่อนำไปสู่กระบวนการคิดและแก้ปัญหาเป็น (Think6) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.48 – 0.54 องค์ประกอบที่ 4 การสื่อสารและโน้มน้าวประกอบด้วย ใช้ทักษะการสื่อสาร พูด เขียน ฟัง สื่อความหมายได้อย่างถูกต้องชัดเจน และเหมาะสมตามโอกาสต่างๆ (Commu1) การแสดงออก กิริยาท่าทางในการสื่อสารเหมาะสม (Commu2) ใช้จิตวิทยามวลชนในการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ (Commu3) ให้คำปรึกษาแนะนำปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องและนำมาปฏิบัติได้จริง (Commu4) ให้คำปรึกษาแนะนำปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องและนำมาปฏิบัติได้จริง (Commu5) เจรจาลดปัญหาและความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น (Commu6) ใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้อย่างถูกต้อง (Commu7) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.48 – 0.52 องค์ประกอบที่ 5 การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย มุ่งมั่น มุ่งสู่ความสำเร็จ ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ (Vision1) ภาพลักษณ์ที่ดี มีจุดยืน มีความชัดเจน (Vision2) มุมมองกว้างไกลทั้งในปัจจุบันและอนาคต (Vision3) ยอมรับและปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ (Vision4) กำหนดวิสัยทัศน์โดยการมีส่วนร่วม (Vision5) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.48 – 0.52 และองค์ประกอบที่ 6 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและเข้าถึงข้อมูล (Digital1) สนับสนุน ใช้เทคโนโลยีจัดการเรียนรู้ วัดและประเมินผล (Digital2) สร้างภาพลักษณ์ เผยแพร่ข้อมูล ผ่านสื่อออนไลน์ (Digital3) ตรวจสอบความถูกต้อง ปฏิบัติตามกฎหมายดิจิทัล (Digital4) ประเมินความคุ้มค่าในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Digital5) มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.52 – 0.56 และ ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน ประกอบด้วย Chi-Square= 490.77, P-value = 0.27, df= 472, GFI= 0.91, RMR= 0.0092, RMSEA= 0.012, SRMR=0.025 และ CFI=1.00 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์สามารถสร้างโมเดลองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ได้ดังภาพประกอบ 4.1



Chi-Square=490.77, P-value =0.27, df=472, GFI=0.91, RMR=0.0092, RMSEA=0.012, SRMR=0.025, CFI=1.00

ภาพที่ 4.1 โมเดลองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อันดับหนึ่ง

การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับสอง ผลปรากฏดังตารางที่ 4.5 และ ภาพที่ 4.2

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับสอง เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

ตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบ	น้ำหนักองค์ประกอบ (B)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE)	สัมประสิทธิ์พหุคูณ (R ²)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
องค์ประกอบอันดับหนึ่ง				
1. Team				
Team1	0.46	***	0.52	0.20
Team2	0.46	0.03	0.76	0.07
Team3	0.49	0.03	0.77	0.07
Team4	0.50	0.04	0.62	0.15
Team5	0.49	0.03	0.81	0.06
Team6	0.49	0.04	0.61	0.15
2. Ach				
Ach1	0.41	***	0.52	0.15
Ach2	0.48	0.03	0.73	0.09
Ach3	0.45	0.03	0.72	0.08
Ach4	0.48	0.03	0.72	0.09
Ach5	0.45	0.03	0.61	0.13
Ach6	0.52	0.04	0.65	0.14
Ach7	0.52	0.04	0.70	0.12
3. Think				
Think1	0.48	***	0.64	0.13
Think2	0.52	0.03	0.74	0.10
Think3	0.49	0.03	0.67	0.12
Think4	0.53	0.03	0.72	0.11
Think5	0.52	0.03	0.73	0.10
Think6	0.49	0.03	0.69	0.11
4. Commu				
Commu1	0.49	***	0.63	0.14
Commu2	0.48	0.03	0.62	0.14
Commu3	0.50	0.03	0.62	0.15
Commu4	0.51	0.03	0.79	0.07
Commu5	0.50	0.03	0.67	0.12
Commu6	0.52	0.03	0.68	0.13
Commu7	0.52	0.04	0.57	0.20

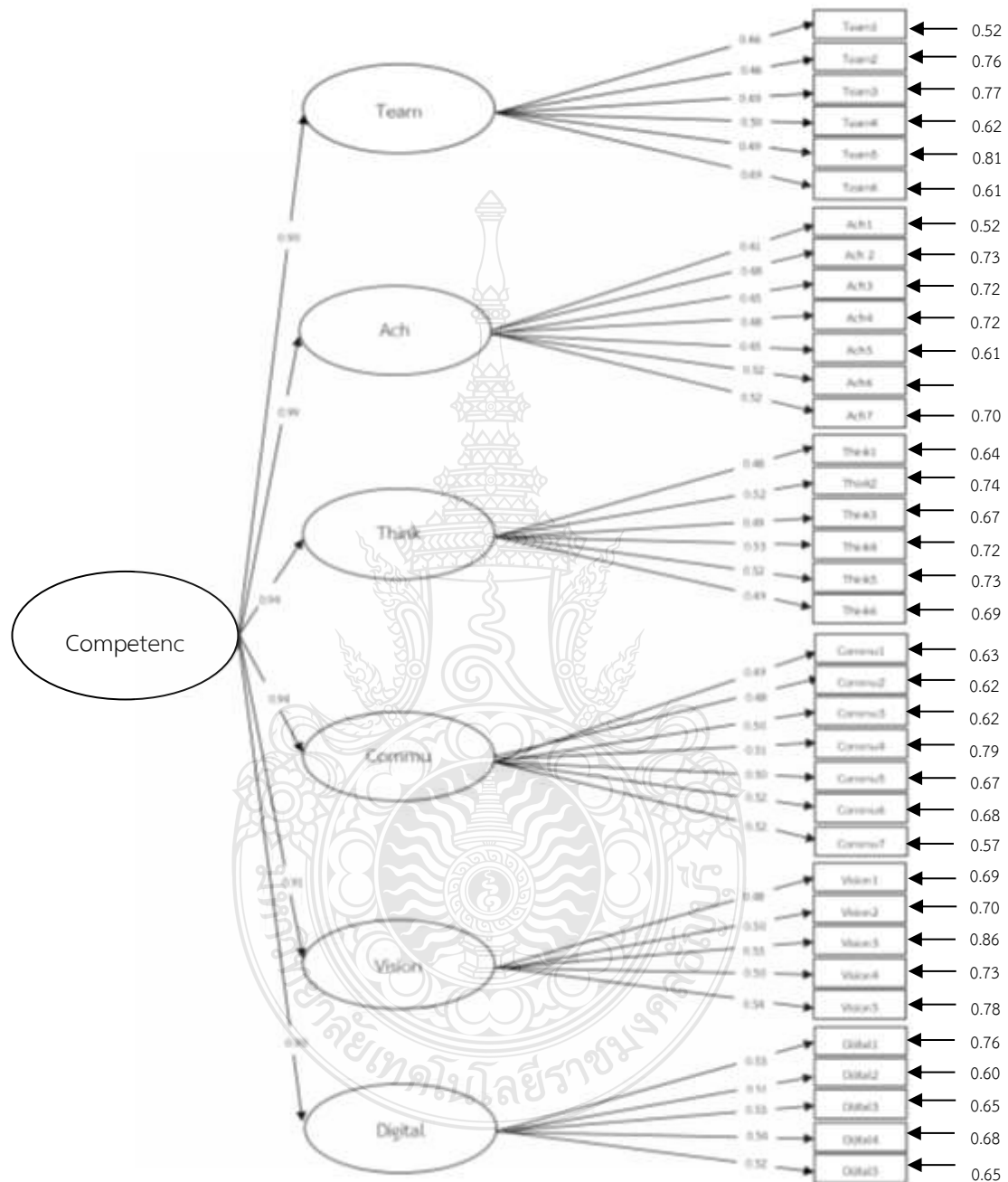
ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (ต่อ)

ตัวแปรสังเกตได้ขององค์ประกอบ	น้ำหนักองค์ประกอบ (B)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE)	สัมประสิทธิ์พหุคูณ (R ²)	ความคลาดเคลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
5. Vision				
Vision1	0.48	***	0.69	0.10
Vision2	0.50	0.03	0.70	0.11
Vision3	0.53	0.03	0.86	0.05
Vision4	0.50	0.03	0.73	0.09
Vision5	0.54	0.03	0.78	0.08
6. Digital				
Digital1	0.53	0.03	0.76	0.09
Digital2	0.51	0.03	0.60	0.17
Digital3	0.53	0.03	0.65	0.15
Digital4	0.54	0.03	0.68	0.13
Digital5	0.52	0.03	0.65	0.14
องค์ประกอบอันดับสอง				
Team	0.90	0.07	0.81	0.19
Ach	0.99	0.07	0.98	0.02
Think	0.94	0.06	0.88	0.12
Commu	0.94	0.06	0.88	0.12
Vision	0.91	0.06	0.82	0.18
Digital	0.90	0.06	0.81	0.19

Chi-Square=525.03, P-value =0.10731, df=486, GFI=0.91, RMR=0.0096, RMSEA=0.017, sRMR=0.026, CFI=1.00 มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

*** โปรแกรมไม่รายงานพารามิเตอร์บังคับบนเส้นนี้

สามารถเขียนเป็นโมเดลองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อันดับสอง ได้ ดังภาพที่ 4.2



Chi-Square=525.03, P-value =0.10731, df=486, GFI=0.91, RMR=0.0096, RMSE

A=0.017, sRMR=0.026, CFI=1.00

ภาพที่ 4.2 โมเดลองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อันดับสอง

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภายหลังจากที่ได้ปรับโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบ มีรายละเอียดดังนี้

1) องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พบว่า ทุกองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่องค์ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (0.99) รองลงมาคือ การคิดเชิงระบบและการคิดสร้างสรรค์ (0.94) การสื่อสารและโน้มน้าว (0.94) การมีวิสัยทัศน์ (0.91) การทำงานเป็นทีม (0.90) และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (0.90) ตามลำดับ

2) ผลการวิเคราะห์ในองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ตัวแปรมีทักษะสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (50) มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด รองลงมาคือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจซึ่งกันและกันไว้อยึดมั่นปรองดองสมานฉันท์ (0.49) บริหารงานอย่างเป็นระบบมอบหมายงานชัดเจนตรงกับความสามารถ (0.49) สร้างเครือข่ายสัมพันธ์มิตรให้ความร่วมมือกับชุมชนให้ความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (0.49) วัฒนธรรมองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ (0.46) และการมีส่วนร่วมของทีม (0.46) ตามลำดับ

3) ผลการวิเคราะห์ในองค์ประกอบการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ตัวแปรการบริหารจัดการทรัพยากร (0.52) กระบวนการทำงานเป็นระบบตรวจสอบได้ (0.52) มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด รองลงมาคือ แสวงหาความรู้ใหม่ๆ (0.48) การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (0.48) ความพยายามมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ (0.45) การวัดและประเมินผลของงานเป็นรูปธรรม (0.45) และคุณภาพงานบรรลุเป้าหมาย (0.41) ตามลำดับ

4) ผลการวิเคราะห์ในองค์ประกอบการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ตัวแปรใช้เทคนิควิเคราะห์หลากหลายรูปแบบเพื่อหาทางเลือกในการแก้ปัญหา (0.53) มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด รองลงมาคือ วิเคราะห์ประเด็นที่ซับซ้อนออกเป็นส่วนๆ (0.52) ตัดสินแก้ปัญหาโดยใช้วิจารณ์ญาณและเหตุผล (0.52) วิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของปัญหากับสถานการณ์ (0.49) มีทักษะและกระบวนการคิด ฟัง พูด เพื่อนำไปสู่กระบวนการคิดและแก้ปัญหาเป็น (0.49) และเข้าใจผู้อื่น ประเด็นปัญหาสิ่งต่างๆ ตามหลักหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด (0.48) ตามลำดับ

5) ผลการวิเคราะห์ในองค์ประกอบการสื่อสารและโน้มน้าว พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ตัวแปรเจรจาลดปัญหาและความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น (0.52) ใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้อย่างถูกต้อง (0.52) มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด รองลงมาคือ จูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับและคล้อยตาม (0.51) ใช้จิตวิทยามวลชนในการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ (0.50) ให้คำปรึกษาแนะนำปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องและนำมาปฏิบัติได้จริง (0.50) ใช้ทักษะการสื่อสาร พูด เขียน ฟัง สื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง ชัดเจนและเหมาะสมตามโอกาสต่างๆ (0.49) และการแสดงออก กิริยาท่าทางในการสื่อสารเหมาะสม (0.48) ตามลำดับ

6) ผลการวิเคราะห์ในองค์ประกอบการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ตัวแปร มุ่งมั่น มุ่งสู่ความสำเร็จ ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ (0.54)

มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด รองลงมาคือ มุมมองกว้างไกลทั้งในปัจจุบันและอนาคต (0.53) ภาพลักษณ์ที่ดี มีจุดยืน มีความชัดเจน (0.50) ยอมรับและปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ (0.50) และมุ่งมั่น มุ่งสู่ความสำเร็จ ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ (0.48) ตามลำดับ

7) ผลการวิเคราะห์ในองค์ประกอบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล พบว่า ทุกตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ตัวแปรตรวจสอบความถูกต้อง ปฏิบัติตามกฎหมายดิจิทัล (0.54) มีน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด รองลงมาคือ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและเข้าถึงข้อมูล (0.53) สร้างภาพลักษณ์ เผยแพร่ข้อมูล ผ่านสื่อออนไลน์ (0.53) ประเมินความคุ้มค่าในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (0.52) และสนับสนุน ใช้เทคโนโลยีจัดการเรียนรู้วัดและประเมินผล (0.51)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับสอง ขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ภายหลังที่ได้ปรับโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันมีค่าดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืนดังนี้ ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square : X^2) มีค่าเท่ากับ 525.03 ค่าสถิติไค-สแควร์สัมพันธ์ (Relative Chi-square) มีค่าเท่ากับ 1.080 ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) มีค่าเท่ากับ 0.91 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Residual : RMR) เท่ากับ 0.0096 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.017 ดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual) มีค่าเท่ากับ 0.026 ซึ่งผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง ขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย มีความกลมกลืนเป็นอย่างดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าดัชนีทดสอบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับสอง ของสมรรถนะ
ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัย

ดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืน	เกณฑ์การพิจารณา	หลังปรับโมเดล	
		ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
1. ค่าสถิติไค-สแควร์(Chi-square: X^2) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p)	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	525.03	ผ่านเกณฑ์
2. ค่าสถิติไค-สแควร์สัมพันธ์ (Relative Chi-square)	$X^2/df < 2.00$	1.080	ผ่านเกณฑ์
3.ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index :GFI)	GFI >0.90	0.91	ผ่านเกณฑ์
4. ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Residual : RMR)	RMR <0.05	0.0096	ผ่านเกณฑ์
6. ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA)	RMSEA <0.05	0.017	ผ่านเกณฑ์
7. ดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index: CFI)	CFI > 0.95	1.00	ผ่านเกณฑ์
8. ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR)	SRMR <0.08	0.026	ผ่านเกณฑ์

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำนวน 9 ท่าน โดยการใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสรุปวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย ตามลำดับดังต่อไปนี้

ประเด็นคำถาม แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

5.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

“ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา ทำให้ดูเป็นตัวอย่าง จัดกลุ่มเสวนากับคนรุ่นใหม่ มีการประเมินผลงานโดยใช้คุณธรรม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ให้จัดทำแผนงานการดำเนินงาน มีการทำประกันคุณภาพภายใน มีการประเมินผลงานเป็นรูปธรรมและมีคุณธรรม รายงานผลการดำเนินงานให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ โดยเผยแพร่ผ่านหลายช่องทางโดยใช้เทคโนโลยี อบรมผู้บริหารทั้ง onsite และonline แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“มีแผนบริหารสถานศึกษา ปฏิบัติงานตามหลัก PDCA ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ประสบการณ์ใหม่ๆ ด้วยตนเอง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“จัดอบรมผู้บริหารแกนนำให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยเชิญวิทยากรเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาให้ความรู้ ส่งเสริมติดตามมีการวัด และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“มีการกำหนดเป้าหมายของงานที่ชัดเจนและกำหนดคุณภาพให้ครอบคลุมเสริมสร้างและเปิดมุมมองให้ผู้บริหารเข้าใจแนวทางการพัฒนาแสวงหาความรู้ที่พัฒนาเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จัดให้มีการสรุปโครงการและกิจกรรมเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ มีการใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลให้สอดคล้องกับโครงการมีการวางระบบบริหารจัดการ 4M กำหนดให้มีการวางแผนการปฏิบัติการตรวจสอบเป็นระยะและทบทวนทุกชั้นตอน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“จัดให้มีการประชุม พูดคุยแลกเปลี่ยน เล่าเรื่อง พูดคุย ถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ได้รับการยกย่องนับถือในเรื่องต่างๆ เป็นตัวอย่าง Best Practice”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“ผู้บริหารต้องมีทักษะในการฝึกและสอนคนให้เป็น คนมีความอดทน รอบคอบ มีเทคนิคในการติดตาม นิเทศ ประเมินผลงานผู้ใต้บังคับบัญชา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“มีการมอบนโยบายสู่การปฏิบัติ จัดทำคำรับรองในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายจัดอบรมในด้านการบริหารงาน 4M และด้านวิชาการ มอบรางวัลหรือโล่ผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่นประจำปี นำผลงานเด่นของผู้บริหารมาถ่ายทอดเผยแพร่ในที่ประชุม ยกตัวอย่างผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จมาเป็นโมเดลให้ผู้อื่นศึกษาต่อไป”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษาเป็นระยะ ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

ตารางที่ 4.7 สรุปแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

สมรรถนะ	แนวทางการส่งเสริม
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	- มอบนโยบายสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน จัดทำคำรับรองในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย - หน่วยงานต้นสังกัดจัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปฏิบัติจริง โดยใช้กระบวนการกลุ่ม โดยเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาให้ความรู้ทาง onsite และ online ในด้านการบริหารงาน 4M และด้านวิชาการ - หน่วยงานต้นสังกัดมีการติดตามประเมินผลผู้บริหารสถานศึกษา อย่างเป็นรูปธรรมและมีคุณธรรมเป็นระยะอย่างต่อเนื่องเพื่อสะท้อนผลงาน - ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา แสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆด้วยตนเองให้ทันกับการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา - มอบรางวัลหรือโล่แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่นประจำปี นำผลงานเด่น (Best Practice) ของผู้บริหารมากล่าวยกย่องชมเชยในที่ประชุม

จากตารางที่ 4.7 พบว่า แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีแนวทางดังนี้ หน่วยงานต้นสังกัดมอบนโยบายสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน จัดทำคำรับรองในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย อบรมเชิงปฏิบัติการด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปฏิบัติจริง โดยใช้กระบวนการกลุ่ม โดยเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาให้ความรู้ ในด้านการบริหารงาน 4M และด้านวิชาการ มีการติดตามประเมินผลผู้บริหารสถานศึกษา อย่างเป็นรูปธรรม และมีคุณธรรม เป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา แสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ มีการมอบรางวัลหรือโล่ประกาศเกียรติคุณให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่นประจำปี นำผลงานเด่นของผู้บริหารมากล่าวยกย่องชมเชยในที่ประชุม

5.2 ด้านการคิดเชิงระบบและการคิดสร้างสรรค์

“จัดกลุ่มการเสวนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหาร ยกตัวอย่างปัญหา ชี้แจงทำความเข้าใจปัญหา แก่ปัญหาให้ตรงจุด สร้างความสัมพันธ์เชิงบวกในการแก้ปัญหา”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ส่งเสริมให้ศึกษาข้อมูลเดิม นำตัวแปรนั้นมาคิดเปรียบเทียบกับข้อมูลในปัจจุบัน แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ด้านวิชาการจัดทำ Best practice จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน”
(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ปฏิบัติหน้าที่อย่างเที่ยงธรรม ทั้งถึงและเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ รับฟังและช่วยเหลือให้คำแนะนำกับทุกคน ช่วยแก้ปัญหาด้วยความเต็มใจ ให้ความสนใจในความคิดของบุคลากรครูที่แสดงออกนำข้อมูลและความคิดต่างๆ มาใช้ในการตัดสินใจ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ยกตัวอย่างปัญหาที่เคยเกิดขึ้น วิธีการคิดค้นหาปัญหา วิธีแก้อย่างไรช่วยกันคิดอย่างไร มีการแจ้งปัญหาสอนว่าต้องใช้เวลาจะไม่ตัดสินใจด้วยตัวเองแต่จะใช้คณะกรรมการในการแก้ปัญหา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“จัดให้มีการวิเคราะห์ค้นหาข้อมูลเป็นรายบุคคล การจัดให้มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์สภาพปัญหาเมื่อโครงการกิจกรรมไม่สามารถปฏิบัติได้ จัดกิจกรรมพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการระดมความคิดในการทำงานร่วมกัน ใช้เทคนิคการทำงานร่วมกันเหมือนคนในครอบครัว ให้กำลังใจ รับฟังความคิดเห็น ให้แนวทางในการแก้ปัญหา เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานได้มากที่สุด”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและรวดเร็ว ยุติธรรม มีขั้นตอน และมีการยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักคิดประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่าง ๆ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“ใช้การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ถอดบทเรียนในการทำงานเพื่อสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้น ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ด้วยระบบ PDCA และการประเมินตนเอง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“มีทักษะกระบวนการคิดฟัง พูด การสอนงาน การปฏิบัติงานจริง เพื่อนำไปสู่กระบวนการคิด และแก้ไขปัญหา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

ตารางที่ 4.8 สรุปแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการคิดเชิงระบบและการคิดสร้างสรรค์

สมรรถนะ	แนวทางการส่งเสริม
ด้านการคิดเชิงระบบและการคิดสร้างสรรค์	- ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจ มีการบริหารจัดการข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ศึกษาข้อมูลเดิมเปรียบเทียบกับข้อมูลปัจจุบัน และศึกษาข้อมูลรอบด้าน คิดอย่างมีเหตุผล แก้ปัญหาได้ตรงจุดและตรงประเด็น - มีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาเพื่อนำมาแก้ปัญหาตามลำดับความสำคัญ - ถอดเป็นบทเรียนจากปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นตัวอย่าง เรียนรู้นำมาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันให้ดียิ่งขึ้น - ติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้วยระบบ PDCA และการประเมินตนเอง - นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ รวดเร็วมีขั้นตอน ประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่างๆ

จากตารางที่ 4.8 พบว่า แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการคิดเชิงระบบและการคิดสร้างสรรค์ มีแนวทางดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจ มีการบริหารจัดการข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ศึกษาข้อมูลเดิมเปรียบเทียบกับข้อมูลปัจจุบัน และศึกษาข้อมูลรอบด้าน คิดอย่างมีเหตุผล เพื่อแก้ปัญหาให้ตรงจุดและตรงประเด็น มีการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาเพื่อนำมาแก้ปัญหาตามลำดับความสำคัญ ถอดเป็นบทเรียนจากปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นตัวอย่าง เรียนรู้นำมาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันให้ดียิ่งขึ้น ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ด้วยระบบ PDCA และการประเมินตนเอง นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ รวดเร็วมีขั้นตอน ประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ต่างๆ

5.2 ด้านการสื่อสารและโน้มน้าว

“ส่งเสริม ศึกษา หาความรู้ จากตัวอย่างจากสื่อต่าง ๆ หรือบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดีด้านการพูด สื่อสาร การแสดงออก ที่เหมาะสมกับโอกาสและสถานการณ์”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ให้ความรู้ ฝึกทักษะ จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฝึกอบรมด้านบุคลิกภาพ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้พูดและเป็นผู้ฟังที่ดี ใช้ภาษาและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบุคลิกภาพที่ดีเข้ากับทุกคนได้ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา มีกิจกรรมรยาท มีความน้อมถ่อมตน การพูดจาต้องไม่ใช้อำนาจในการสั่งการ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“จัดให้มีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามตัวแปร ได้แก่ ทักษะการสื่อสารบุคลิกภาพ การทำงานการใช้เหตุผล อบรมพัฒนาให้ผู้บริหารสามารถสื่อสารผ่านเทคโนโลยีเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเรียนรู้ด้วยตนเองในการพัฒนาด้านต่างประเทศเพื่อให้สื่อสารได้อย่างถูกต้อง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดใจ ทำความรู้จักกับครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นรายบุคคล เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจและแก้ปัญหา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“มีแบบวัดพฤติกรรม ใช้เครื่องมือหรือแบบทดสอบ จัดให้ผู้บริหารมีการพบปะ สังสรรค์ พูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“จัดโครงการพัฒนาบุคลิกภาพ ในเรื่องการพูด การอ่าน การเขียน การใช้ไมโครโฟน การแต่งกายให้เหมาะสมกับกาลเทศะ ในเรื่องภาษาต่างประเทศผู้บริหารต้องเรียนรู้ด้วยตนเองจากสื่อต่างๆ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้สามารถเข้ากับบุคลากรในสถานศึกษาได้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

ตารางที่ 4.9 สรุปแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการสื่อสารและโน้มน้าว

สมรรถนะ	แนวทางการส่งเสริม
ด้านการสื่อสารและโน้มน้าว	- จัดโครงการอบรมพัฒนาบุคลิกภาพผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเอง - จัดให้กิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้เห็นแบบอย่างของการสื่อสารในรูปแบบต่างๆ การพูด การแต่งกาย บุคลิกลักษณะของผู้นำ - จัดการอบรมส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้สื่อเทคโนโลยีในการสื่อสาร - ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเรียนรู้ ฝึกทักษะด้านภาษาต่างประเทศด้วยตนเองจากสื่อต่างๆ - ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้แบบวัดพฤติกรรมเพื่อสะท้อนให้เห็นว่า ควรพัฒนาบุคลิกภาพด้านใด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการสื่อสารและโน้มน้าว มีแนวทางดังนี้ จัดโครงการอบรมพัฒนาบุคลิกภาพผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเอง จัดให้กิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้เห็นแบบอย่างของการสื่อสารในรูปแบบต่างๆ การพูด การแต่งกาย บุคลิกลักษณะของผู้นำ จัดการอบรมส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้สื่อเทคโนโลยีในการสื่อสาร ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเรียนรู้ ฝึกทักษะด้านภาษาต่างประเทศด้วยตนเองจากสื่อต่างๆ ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้แบบวัดพฤติกรรม เพื่อสะท้อนให้เห็นว่าควรพัฒนาบุคลิกภาพด้านใดตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเรียนรู้ ฝึกทักษะ ด้านภาษาต่างประเทศด้วยตนเองจากสื่อต่างๆ

5.4 องค์ประกอบด้านการมีวิสัยทัศน์

“การมีวิสัยทัศน์ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน ศึกษาตัวอย่างที่ดี เอาบทเรียนความล้มเหลว และประสบผลสำเร็จมาเป็นตัวอย่าง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“มีการกำหนดวิสัยทัศน์โดยการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา วิสัยทัศน์ต้องปฏิบัติได้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“มีการประชุมบุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ ด้าน ICT ของสถานศึกษา อย่างชัดเจน มีการกำหนดทิศทางนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา สนับสนุนทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้บุคลากร ครู นักศึกษาสามารถใช้และเข้าถึง ICT ได้อย่างรวดเร็วสะดวกต่อการใช้งาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“มีจัดประชุมบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน และต้องสามารถปฏิบัติตามได้จริง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“ส่งเสริมให้ร่วมกันทำวิสัยทัศน์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันในกลุ่มผู้บริหาร”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษา ต้องดูฐานข้อมูลในระดับประเทศ ภาค ท้องที่ มาวิเคราะห์เพิ่มเติม เอาปัญหาสังคมมากำหนดวิสัยทัศน์ ด้วยการวิเคราะห์ SWOT”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“จะให้มีความรู้และความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาบทบาทหน้าที่และขอบข่ายงาน เพื่อให้บุคลากรมีวิสัยทัศน์สร้างความสำเร็จมีกิจกรรมอบรมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัด ประชุมชี้แจง ใช้การสื่อสาร สร้างความรับรู้ร่วมกัน ทำงานไปเป็นทีมด้วยกัน ในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การกำหนดวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคิดก่อนมีฉบับร่าง และค่อยๆ ปรับวิสัยทัศน์ไปพร้อมกันกับบุคลากรในสถานศึกษา หากมีการเปลี่ยนแปลงต้องยอมรับกลับมาวิเคราะห์ ปรับทิศทางปรับแผน เพื่อให้สามารถปฏิบัติไปได้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“หน่วยงานต้นสังกัดจัดอบรม ให้ความรู้ ความเข้าใจ ในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับ และปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ และมีการติดตามประเมินผลความสำเร็จของงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

ตารางที่ 4.10 สรุปแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการมีวิสัยทัศน์

สมรรถนะ	แนวทางการส่งเสริม
ด้านการมีวิสัยทัศน์	- ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมกับบุคลากรในการจัดทำ SWOT กำหนดวิสัยทัศน์ - ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาหาความรู้ วิเคราะห์ข้อมูลจากฐานข้อมูลในระดับประเทศ ภาค ท้องที่ ปัญหาสังคมมาเป็นข้อมูลในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมด้วย - จัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสพการณ์ผู้บริหารสถานศึกษา - มีการศึกษาแบบอย่าง ถอดบทเรียนจากองค์กรที่ประสบผลสำเร็จ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ - หน่วยงานต้นสังกัดจัดอบรม ให้ความรู้ ความเข้าใจในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

จากตารางที่ 4.10 พบว่า แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีแนวทางดังนี้ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมกับบุคลากรในการจัดทำ SWOT เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาหาความรู้ วิเคราะห์ข้อมูลจากฐานข้อมูลในระดับประเทศ ภาค ท้องที่ ปัญหาสังคมมาเป็นข้อมูลในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมด้วย จัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการศึกษาแบบอย่าง ถอดบทเรียนจากองค์กรที่ประสบผลสำเร็จเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ หน่วยงานต้นสังกัดจัดอบรม ให้ความรู้ ความเข้าใจ ในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

5.5 ด้านการทำงานเป็นทีม

“มีการวิเคราะห์การทำงานขององค์กร ทีม หรือความสามารถของบุคลากร ส่งเสริมด้านการสื่อสาร พูดคุย ชี้แจง ให้เข้าใจตรงกันในทีม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักการวางแผนปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ดำเนินงานตามแผน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ส่งเสริมสนับสนุนสร้างแรงจูงใจ ให้นำความรู้ความสามารถด้าน ICT และเทคโนโลยีต่างๆที่สถานศึกษาจัดให้มาสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน สร้างวัฒนธรรมการทำงานและบรรยากาศในสถานศึกษา ให้มีการใช้ ICT อย่างแพร่หลายมีความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ผู้บริหารต้องมีเป้าหมายในการทำงาน มอบหมายงานให้ชัดเจน มีการประเมินผลลัพธ์จากการทำงาน ใช้ระบบเครือข่ายในการทำงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“จัดกิจกรรมสร้างทักษะการทำงานร่วมกัน กำหนดขอบข่ายหน้าที่งานแต่ละงานให้ชัดเจนป้องกันการงานซ้ำซ้อนหรือก้าวก่าย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“จัดเวทีขอบคุณ เมื่องานสำเร็จ มีการมอบโล่ เกียรติบัตรให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ที่ทำงานสำเร็จโดดเด่น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“จัดกิจกรรมละลายพฤติกรรม เช่น จัดแข่งขันกีฬาเชื่อมความสามัคคีการประชุมประสานแผน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานในระบบพี่เลี้ยง มอบหมายงานให้ชัดเจน ตรงความสามารถ มีการพูดคุย สังเกต สร้างความเข้าใจในการทำงาน แก้ไขโดยการสื่อสาร”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

ตารางที่ 4.11 สรุปแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการทำงานเป็นทีม

สมรรถนะ	แนวทางการส่งเสริม
ด้านการทำงานเป็นทีม	- ส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน ใช้ระบบเครือข่ายในการทำงาน - ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานในระบบพี่เลี้ยง จัดกลุ่มการทำงานเป็นทีมเพื่อช่วยเหลือกันในการวางแผน การทำงาน กระบวนการทำงาน และการประเมินผลงาน - จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในทีม ทำให้เกิดความร่วมมือการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ - จัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ ละลายพฤติกรรมให้กับผู้บริหารสถานศึกษา - มีการจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยการยกย่อง ให้รางวัลแก่ผู้บริหารสถานศึกษา

จากตารางที่ 4.11 พบว่า แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการทำงานเป็นทีม มีแนวทางดังนี้ ส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน ใช้ระบบเครือข่ายในการทำงานทำงานในระบบพี่เลี้ยง จัดกลุ่มการทำงานเป็นทีมเพื่อช่วยเหลือกันในการวางแผนการทำงาน กระบวนการทำงาน และการประเมินผลงาน จัดกิจกรรมให้ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำ จัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ จัดการจัดกิจกรรมยกย่อง เชิดชูเกียรติ ให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยการยกย่อง ให้รางวัลแก่ผู้บริหารสถานศึกษา

5.6 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

“ตั้งกลุ่มผู้บริหารที่มีความทันสมัยดึงเอาจุดแข็งของแต่ละกลุ่มมาและเอาจุดแข็งของแต่ละคนมาส่งเสริมแลกเปลี่ยนการใช้เทคโนโลยี จัดให้มีการอบรมเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 1)

“ให้ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการงานด้านต่างๆ ใช้แอปพลิเคชันต่างๆ ในเพื่อเข้าถึงข้อมูล สื่อสาร นิเทศงาน เช่น google form คิวอาร์โค้ด ประชาสัมพันธ์การดำเนินงาน ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าถึงได้หลายช่องทาง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 2)

“ฝึกอบรมการใช้ ICT ในการออกแบบการเรียนรู้มีประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้นำโปรแกรมใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ วัดและประเมินผล จัดให้มีระบบการกำกับ ติดตามให้คำปรึกษา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 3)

“ส่งเสริมให้หาความรู้ เรียนรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ มีการตั้งกลุ่มผู้บริหารเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลต่างๆ ร่วมกันเช่นกลุ่มไลน์”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 4)

“สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยี เครื่องมือในการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต จัดให้มีบริการสัญญาณอินเทอร์เน็ตในหน่วยงาน มีโปรแกรมการใช้งานที่ถูกต้อง”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 5)

“อบรมให้ความรู้กับผู้บริหารสถานศึกษาให้จัดทำแผนการของบเพื่อจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยสำหรับใช้ในหน่วยงาน ส่งเสริมให้มีการวัดประเมินผลโดยใช้เทคโนโลยี”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 6)

“อบรมให้ความรู้ ทักษะ ความเข้าใจการใช้เทคโนโลยีส่งเสริมให้การนำเครื่องมือ อุปกรณ์ที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สื่อออนไลน์มาใช้ในการปฏิบัติงาน สื่อสาร และทำงานร่วมกัน ให้บริหารงานโดยใช้กระบวนการหรือระบบงานที่ทันสมัย ด้วยเทคโนโลยี”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 7)

“ต้นสังกัดให้การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยสถานศึกษามีห้องสอบออนไลน์ ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการติดตามวัดและประเมินผลนิเทศงานทางออนไลน์ โดยใช้ Google form หรือ Application ต่างๆ ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สื่อการเรียนการสอนจากศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษาของสำนักงาน กศน.”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 8)

“จัดฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยี มีการสอนงานให้กับผู้บริหารสถานศึกษา ให้ผู้บริหารลงมือการปฏิบัติงานจริง โดยใช้กระบวนการกลุ่มและการเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมให้มีการประเมินผลสมรรถนะเป็นระยะเพื่อนำข้อมูลกลับไปปรับปรุง พัฒนาให้ดีขึ้น”

(ผู้ให้สัมภาษณ์คนที่ 9)

ตารางที่ 4.12 สรุปแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงาน
ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

สมรรถนะ	แนวทางการส่งเสริม
ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	- ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการงานด้านต่างๆ โดยนำแพลตฟอร์มต่างๆ มาใช้ เพื่อเข้าถึงข้อมูลในการจัดการเรียนรู้ การสื่อสารการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานให้ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย เข้าถึงได้หลายช่องทาง กำกับติดตามการให้คำปรึกษา การวัดและประเมินผลทางออนไลน์ โดยใช้แพลตฟอร์มต่างๆ เช่น google form, QR code - ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร โดยใช้แอปพลิเคชันต่างๆ เช่น ไลน์ เฟสบุ๊ก - หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีเครื่องมือในการปฏิบัติงาน โดยจัดทำแผนของงบจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต สื่อออนไลน์โปรแกรมต่างๆ จัดให้มีสัญญาณอินเทอร์เน็ตในหน่วยงาน - ฝึกอบรมการใช้ ICT ให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี มีทักษะ ให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานจริงโดยใช้กระบวนการกลุ่มและการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

จากตารางที่ 4.12 พบว่า แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ดังนี้ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล คือ ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการงานด้านต่างๆ โดยนำแพลตฟอร์มต่างๆ มาใช้เพื่อเข้าถึงข้อมูลในการจัดการเรียนรู้ การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์การดำเนินงานให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าถึงได้หลายช่องทาง กำกับติดตามการให้คำปรึกษา การวัดและประเมินผลทางออนไลน์โดยใช้แพลตฟอร์มต่างๆ เช่น google form, QR code ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูล ข่าวสาร โดยใช้แอปพลิเคชันต่างๆ เช่น ไลน์ เฟสบุ๊ก หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีเครื่องมือในการปฏิบัติงาน โดยจัดทำแผนขอ งบจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต สื่อออนไลน์ โปรแกรมต่างๆ จัดให้มีสัญญาณอินเทอร์เน็ตในหน่วยงาน ฝึกอบรมการใช้ ICT ให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี มีทักษะ ให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานจริงโดยใช้กระบวนการกลุ่มและการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีวัตถุประสงค์การวิจัย 2 ประการ คือ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย และเพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 286 คน โดยการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปร ความโค้ง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สรุปผลการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

5.1.1 ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 73.08 มีอายุระหว่าง 30-40 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 35.31 ตำแหน่ง ครูผู้สอน จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 94.41 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 73.43 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 32.87

5.1.2 ผลการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ข้อสรุปว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีทั้งสิ้น 6 องค์ประกอบ 36 ตัวแปรที่สังเกตได้ ดังนี้

5.1.2.1 การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ตัวแปรที่สังเกตได้ 6 ตัวแปร

5.1.2.2 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย ตัวแปรที่สังเกตได้ 7 ตัวแปร

5.1.2.3 การคิดเชิงระบบและการคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ตัวแปรที่สังเกตได้ 6 ตัวแปร

5.1.2.4 การสื่อสารและโน้มน้าว ประกอบด้วย ตัวแปรที่สังเกตได้ 7 ตัวแปร

5.1.2.5 การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย ตัวแปรที่สังเกตได้ 5 ตัวแปร

5.1.2.6 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย ตัวแปรที่สังเกตได้ 5 ตัวแปร

5.1.3 ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย กับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.1.3.1 ความเหมาะสมขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

1) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการทำงานเป็นทีม เท่ากับ 0.90
ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ มีทักษะสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และตัวแปร
สังเกตได้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ และการมีส่วนร่วมของทีม

2) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เท่ากับ 0.99
ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ การบริหารจัดการทรัพยากร กระบวนการ
ทำงานเป็นระบบตรวจสอบได้ และตัวแปรสังเกตได้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ คุณภาพงาน
บรรลุเป้าหมาย

3) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการคิดเชิงระบบและการ
คิดสร้างสรรค์ เท่ากับ 0.94 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ใช้เทคนิควิเคราะห์
หลากหลายรูปแบบเพื่อหาทางเลือกในการแก้ปัญหา และตัวแปรสังเกตได้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด
คือ เข้าใจผู้อื่น ประเด็นปัญหาสิ่งต่างๆ ตามหลักหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด

4) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการสื่อสารและโน้มน้าว
เท่ากับ 0.94 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ เจาะลตปัญหาและความขัดแย้ง
ที่อาจเกิดขึ้น ใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้อย่างถูกต้อง และตัวแปรสังเกตได้ค่าน้ำหนัก
องค์ประกอบน้อยที่สุด คือ การแสดงออก กิริยาท่าทางการสื่อสารเหมาะสม

5) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการมีวิสัยทัศน์ เท่ากับ 0.91
ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ กำหนดวิสัยทัศน์โดยการมีส่วนร่วม และตัวแปร
สังเกตได้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ มุ่งมั่น มุ่งสู่ความสำเร็จ ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและ
ประสิทธิภาพ

6) ค่าน้ำหนักองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
เท่ากับ 0.90 ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ตรวจสอบความถูกต้อง ปฏิบัติ
ตามกฎหมายดิจิทัล และตัวแปรสังเกตได้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ สนับสนุนใช้เทคโนโลยี
จัดการเรียนรู้วัดและประเมินผล

5.1.3.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่าองค์ประกอบ
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัย ทั้ง 6 องค์ประกอบ 36 ตัวแปรที่สังเกตได้ เมื่อนำมาสร้างโมเดลสมมุติฐานองค์ประกอบ
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา

ตามอธยาศัย สอดคล้องตามกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเรียงค่าน้ำหนักจากมากไปน้อย ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การคิดเชิงระบบและการคิดสร้างสรรค์การสื่อสารและโน้มน้าว การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ตามลำดับ พบว่า โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันมีค่าดัชนีบ่งชี้ความกลมกลืน ดังนี้ ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 525.03 ค่าสถิติไค-สแควร์สัมพันธ์ (Relative Chi-square) มีค่าเท่ากับ 1.080 ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) มีค่าเท่ากับ 0.91 ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Residual : RMR) มีค่าเท่ากับ 0.0096 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.017 ดัชนีความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index : CFI) มีค่าเท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual) มีค่าเท่ากับ 0.026 ซึ่งผลการวิเคราะห์ความกลมกลืนขององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองขององค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีความกลมกลืนเป็นอย่างดีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.1.4 แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จำแนกตามองค์ประกอบแต่ละด้าน โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาจากการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า

5.1.4.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ 1) หน่วยงานต้นสังกัดจัดประชุมมอบนโยบายสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนให้กับผู้บริหารสถานศึกษา 2) จัดทำคำรับรองในการปฏิบัติงาน 3) จัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) จัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปฏิบัติจริง โดยใช้กระบวนการกลุ่ม 5) ติดตามประเมินผลผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมและมีคุณธรรมเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง 6) จัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่นประจำปี 7) นำเสนอผลงานเด่น (Best Practice) ของสถานศึกษา

5.1.4.2 การคิดเชิงระบบและการคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลเป็นฐานในการคิดและตัดสินใจ 2) สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษาเพื่อนำมาแก้ปัญหาตามลำดับความสำคัญ 3) ถอดบทเรียนจากปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นตัวอย่าง เรียนรู้นำมาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันให้ดียิ่งขึ้น 4) ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ด้วยระบบ PDCA และการประกันคุณภาพการศึกษา 5) นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบรวดเร็ว มีขั้นตอน ประยุกต์ใช้กับทุกสถานการณ์ต่างๆ ได้

5.1.4.3 การสื่อสารและโน้มน้าว ได้แก่ 1) จัดการอบรมพัฒนาบุคลิกภาพผู้บริหารสถานศึกษา 2) จัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้เห็นแบบอย่างของการสื่อสารในรูปแบบต่างๆ เช่น การพูด การแต่งกาย บุคลิกลักษณะของผู้นำ 3) จัดให้ผู้บริหารสถานศึกษาทำการประเมินตนเองโดยใช้แบบวัดพฤติกรรม 4) จัดการอบรมการใช้สื่อเทคโนโลยีในการสื่อสารตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น 5) ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเรียนรู้ ฝึกทักษะด้านภาษาต่างประเทศด้วยตนเองจากสื่อต่างๆ

5.1.4.4 การมีวิสัยทัศน์ ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับบุคลากรจัดทำ SWOT เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ 2) ศึกษาหาความรู้ วิเคราะห์ข้อมูลจากฐานข้อมูลในระดับประเทศ ท้องที่ นำปัญหาสังคมมาเป็นข้อมูลมาใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ 3) จัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ 4) ศึกษาแบบอย่าง ถอดบทเรียนจากองค์กรที่ประสบผลสำเร็จ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ 5) หน่วยงานต้นสังกัดจัดอบรม ให้ความรู้ ความเข้าใจในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

5.1.4.5 การทำงานเป็นทีม ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน ใช้ระบบเครือข่ายในการทำงาน 2) ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานในระบบที่เล็ง จัดกลุ่มการทำงานเป็นทีม เพื่อช่วยเหลือกันในการวางแผนการทำงาน กระบวนการทำงาน และการประเมินผลงาน 3) จัดกิจกรรมให้ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำ 4) จัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ 5) จัดการจัดกิจกรรมยกย่อง เชิดชูเกียรติ ให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยให้รางวัลแก่ผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น

5.1.4.6 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ได้แก่ 1) ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการงานด้านต่างๆ โดยนำแพลตฟอร์มต่างๆ มาใช้เพื่อเข้าถึงข้อมูลในการจัดการเรียนรู้อ การสื่อสาร การประชาสัมพันธ์การดำเนินงานให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าถึงได้หลายช่องทาง 2) ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามการให้คำปรึกษา การวัดและประเมินผลทางออนไลน์โดยใช้แพลตฟอร์มต่างๆ เช่น google form, QR code 3) ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูล ข่าวสาร โดยใช้แอปพลิเคชันต่างๆ เช่น ไลน์ เฟสบุ๊ก 4) หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต สื่อออนไลน์ โปรแกรมต่างๆ จัดให้มีสัญญาณอินเทอร์เน็ตในหน่วยงาน 5) ฝึกอบรมการใช้ ICT ให้ความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี มีทักษะให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานจริง โดยใช้กระบวนการกลุ่มและการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

5.2 การอภิปรายผล

5.2.1 ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในทุกองค์ประกอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่องค์ประกอบที่มีน้ำหนักมากที่สุด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมาคือ การคิดเชิงระบบและการคิดสร้างสรรค์ การสื่อสารและโน้มน้าว การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ตามลำดับ ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่ผ่านมาของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562); คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (2562); สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2562); พิชามญชุลาวชัย (2562); ณัฐฐิรา มีจันทร์ (2562); ภิชาพัชญ์โหนด (2561); ทิพวรรณ อ่างคำ (2561); ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560); ดารารัตน์ จันทร์กาย (2559); ปาริฉัตร ช่อขิต (2559); นภารัตน์ หอเจริญ (2559); วิไลพร ศรีอนันต์ (2559); กรกต ขาวสะอาด (2559); สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน (2559); สำนักงานคณะกรรมการคุรุสภา (2556); สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552); สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา (2548); Organization for Economic Co-operation and Development (2019); Buehler (2016); Hellriegel, Jackson and Slocum (2005) และ Spencer & Spencer (1993)

5.2.2 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน เป็นสมรรถนะที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด เนื่องด้วยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะสูงในการทำงาน จำเป็นต้องมีความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ ความมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ยังคงเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพงานด้านความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ อีกทั้งยังต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ การนำนวัตกรรมทางเลือกใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2562, น.6) ได้กำหนดสมรรถนะทางการบริหารของผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์สามารถบริหารทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้บริหารอย่างมืออาชีพ ประกอบด้วย การตัดสินใจ การคิดเชิงกลยุทธ์ มีความเป็นผู้นำ และสอดคล้องกับ ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, น.95) พบว่าสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 1) มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ 2) มีคุณภาพงานด้านความถูกต้องสมบูรณ์ 3) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง 5) มีการนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน 6) มีการวัดประเมินผลด้วยตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ Schoonover Associates (2005) ที่กล่าวว่า ความมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์การทำงาน เป็นหนึ่งในสมรรถนะที่สำคัญที่เป็นบทสรุปของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานดีเลิศ (Excellent Performance) ซึ่งเป็นสิ่งที่นอกเหนือไปจากความรู้ ด้วยเหตุนี้การมุ่งผลสัมฤทธิ์จึงเป็นแรงขับเคลื่อนที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ตนมุ่งหวังไปสู่สิ่งที่เป่าหมายของเขา เช่น ความต้องการสำเร็จเป็นแรงจูงใจที่เกิดแนวคิดหรือทัศนคติที่ต้องการสร้างผลงานที่ดี

แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สามารถทำได้โดยหน่วยงานต้นสังกัดจัดประชุมมอบนโยบายสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนให้กับผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำคำรับรองในการปฏิบัติงาน จัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปฏิบัติจริง โดยใช้กระบวนการกลุ่ม ติดตามประเมินผลผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมและมีคุณธรรมเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง จัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่นประจำปี นำเสนอผลงานเด่น (Best Practice) ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ พงษ์พิทักษ์ นามนิตย (2564, น.120) ที่กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการจัดประชุมในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน มีการนิเทศ มีการติดตามประเมินผลด้วยวิธีที่หลากหลาย เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ มีการจัดทำรายงานผลปฏิบัติงานให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

5.2.3 การคิดเชิงระบบและการคิดสร้างสรรค์ เนื่องด้วยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีสมรรถนะในการคิดวิเคราะห์ มีวิจารณ์ญาณ มีเหตุผล ตัดสินและแก้ปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น ประสบผลสำเร็จ ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้า สอดคล้องกับ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2560, น.17) ที่ได้บ่งชี้ว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะ และกระบวนการคิด การฟัง การพูด เพื่อนำไปสู่กระบวนการทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น สามารถปรับตนเองเข้ากับสภาพแวดล้อม ตัดสินใจและแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมโดยใช้กระบวนการคิดเป็น และสามารถครองตน ครองงานได้อย่างมีความสุข ตามหลักปรัชญาคิดเป็น อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2553, น.7-11) ที่กล่าวในลักษณะเดียวกันว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความสามารถหรือสมรรถนะการคิด วิเคราะห์ เป็นการคิดแยกแยะข้อมูลหรือเรื่องราวที่ได้มา โดยการทำความเข้าใจให้ถ่องแท้ สอดคล้องกับ บริบทการบริหารสถานการณ์ หรือสิ่งแวดล้อม แล้วแยกแยะประเด็นออกเป็นส่วนย่อยๆ กำหนดประเด็น ปัญหาให้สอดคล้องกับแนวคิด จัดหมวดหมู่ของข้อมูลอย่างเป็นระบบ ระเบียบ เปรียบเทียบแง่มุมต่างๆ เพื่อหาข้อสรุปจนปัญหาคลี่คลาย นอกจากนี้ Aitken (2015) ยังได้ชี้ชัดว่า สมรรถนะที่สำคัญที่ต้องการใน ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสติปัญญา (intellectual) ในการบริหารจัดการผลลัพธ์ (results orientation) และมีความสามารถในการวิเคราะห์ และเข้าใจระบบ กรณีปัญหาเกี่ยวกับสังคม การศึกษา การเมือง มีความเข้าใจความต้องการของผู้อื่น รู้และกำหนดนโยบายของโรงเรียน ตัดสินโดยใช้วิจารณญาณ เหตุผล และสามารถใช้เทคโนโลยีช่วยการบริหารและการตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล

แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ ทำได้โดย ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลเป็นฐานในการคิดและตัดสินใจ สำรวจและวิเคราะห์ความ ต้องการจำเป็นของสถานศึกษาเพื่อนำมาแก้ปัญหาตามลำดับความสำคัญ ถอดบทเรียนจากปัญหาที่ เกิดขึ้นเพื่อเป็นตัวอย่าง เรียนรู้นำมาแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันให้ดียิ่งขึ้น ติดตามประเมินผลการ ดำเนินงานด้วยระบบ PDCA และการประกันคุณภาพการศึกษา นำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาช่วยในการ แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ รวดเร็ว มีขั้นตอน ประยุกต์ใช้กับทุกสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ต้องลักษณะ บุญธรรม (2559, น.220) กล่าวว่า ผู้นำในยุคดิจิทัลควรส่งเสริมอย่างต่อเนื่องเพื่อการพัฒนา องค์การทางการศึกษา โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพการใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่เหมาะสมและ แหล่งเรียนรู้ที่มีคุณค่า ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของการนาระบบ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อบรรลุผลสำเร็จสูงสุด ของเป้าหมายการเรียนรู้ที่เหมาะสม การมีส่วนร่วมในการจัดตั้ง สหสม และวิเคราะห์ข้อมูล อธิบายผลลัพธ์ และค้นหาปรับปรุงพฤติกรรมบุคลากรทางการศึกษา และการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล (Digital Citizenship) เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี และส่งเสริมให้เกิดความ ตระหนักทางสังคมจริยธรรม กฎหมาย ตลอดจนความรับผิดชอบในสิ่งที่เกี่ยวข้อง เพื่อการวิวัฒนาการ ของวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัล

5.2.4 การสื่อสารและโน้มน้าว เนื่องจากในการปฏิบัติงานผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการ ประสานงานกับบุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานทุกคนเห็นด้วยและคล้อยตาม สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยการสื่อสารทั้ง ทางกายและวาจาที่เหมาะสม ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าสอดคล้องกับ ญัฐิรา มีจันทร์ (2562, น.116-117) และ พิชามญชุ์ ลาวชัย (2562, น.96) ที่พบในทำนองเดียวกัน กล่าวคือ คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะในการสื่อสาร และให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานทุกคนได้อย่างถูกต้อง และนำมาปฏิบัติได้จริง โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษา

ต้องสามารถสร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาไปในทิศทางที่ดีขึ้นให้กับ ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถสื่อสารและสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษา รวมไปถึงยังมีความสามารถสื่อสารและการแสดงออกด้วยกิริยาท่าทาง และน้ำเสียงได้อย่างเหมาะสมกับบุคคล เวลา และสถานการณ์ต่างๆ ที่เหมาะสมอีกด้วย รวมทั้งยังต้องมีคุณลักษณะทางด้านการพูด ด้านการเขียน ด้านการฟัง สื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน และเหมาะสม และสามารถพุดจูงใจผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานด้วยความศรัทธา และสร้างการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น

แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการสื่อสารและโน้มน้าว ทำได้โดยจัดการอบรมพัฒนาบุคลากรผู้บริหารสถานศึกษา จัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ จัดให้ผู้บริหารสถานศึกษาทำการประเมินตนเองโดยใช้แบบวัดพฤติกรรม จัดการอบรมการใช้สื่อเทคโนโลยีในการสื่อสารตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเรียนรู้ ฝึกทักษะด้านภาษาต่างประเทศด้วยตนเองจากสื่อต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2548, น.38-42) สรุปคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ด้านการสื่อสารของผู้บริหาร ว่าต้องเป็นผู้มีทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษา ผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้องสื่อสารได้หลายภาษา ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญยิ่งในปัจจุบัน สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551) ได้กล่าวว่า การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลง ในภาวะไร้พรมแดนที่เข้าถึงกันอย่างรวดเร็ว ทำให้รูปแบบการเรียนรู้และวิธีการแสวงหาความรู้ถูกปรับเปลี่ยนจากการเรียนแบบดั้งเดิมไปสู่รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ที่ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้และสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองเพิ่มมากขึ้นจากสื่อรูปแบบต่างๆ

5.2.5 วิสัยทัศน์ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ จะมีมุมมองที่กว้างไกลทั้งในอนาคตและปัจจุบัน เป็นผู้นำให้สถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจน มีทิศทาง มุ่งมั่น มุ่งสู่ความสำเร็จร่วมกัน ทำให้ผลงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สอดคล้องกับ ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, น.96) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ ต้องเป็นคนที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง เมื่อสถานการณ์แวดล้อมเปลี่ยนไป ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดวิสัยทัศน์ให้มีความทันสมัยและสร้างสรรค์ มีความสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย มีการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มีการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมชัดเจน และยังสอดคล้องกับ ดารารัตน์ จันทรกาย (2559, น.114) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำงานเชิงรุก มุ่งสู่ความสำเร็จก้าวหน้า โดยเน้นผลงานในเนื้องานมากกว่าจะเน้นรูปแบบหรือพิธีการ ต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความเป็นสากล มีความชัดเจน เข้าใจง่าย และสามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม กล้าคิดนอกกรอบ เพื่อมุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลง และสามารถกำหนดเป้าหมายในการบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพของสถานศึกษา รวมถึงนโยบายที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติได้ เน้นผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ และมองการณ์ไกลมองสถานศึกษาในภาพรวม สามารถหล่อหลอมวิสัยทัศน์ลงในปรัชญาของสถานศึกษา รวมทั้งสามารถกำหนดนโยบายและโครงการต่างๆ เพื่อนำปรัชญาของสถานศึกษาไปปฏิบัติจริง กำหนดวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยและสร้างสรรค์ สามารถเชื่อมโยงระหว่างภาพปัจจุบันและภาพของอนาคตได้ เพื่อสามารถรองรับการพัฒนาประเทศในยุคโลกาภิวัตน์ นอกจากนี้สอดคล้องกับ Ibrahim (2019) ได้ศึกษามาตรฐาน

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ผู้เริ่มต้นในฐานะผู้นำด้านนวัตกรรมการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีสมรรถนะด้านวิสัยทัศน์ มีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความสามารถและเป็นผู้มีความสนใจในการทำงาน มีความมั่นใจในตนเอง ความสามารถในการเข้าสังคม การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น มีทักษะการสื่อสาร การให้ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมทางสังคม และยังสอดคล้องกับ Magnuson (2007) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในประเทศสหรัฐอเมริกา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะส่วนตัว ดังนี้ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์ และมองการณ์ไกล เป็นผู้มีสติและมีเหตุผล

แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการมีวิสัยทัศน์ ทำได้โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับบุคลากรจัดทำ SWOT เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ศึกษาหาความรู้ วิเคราะห์ข้อมูลจากฐานข้อมูลในระดับประเทศ ภาค ท้องที่ นำปัญหาสังคมมาเป็นข้อมูลใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ จัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ศึกษาแบบอย่าง ถอดบทเรียนจากองค์กรที่ประสบผลสำเร็จ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ หน่วยงานต้นสังกัดจัดอบรม ให้ความรู้ ความเข้าใจในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับ ต้องลักษณะ บุญธรรม (2559, น.220) กล่าวว่า ผู้นำทางการศึกษาจะต้องสร้างแรงบันดาลใจและนำการพัฒนา การประยุกต์ใช้เกี่ยวกับการบูรณาการเทคโนโลยี เพื่อสร้างความเป็นเลิศ และการสนับสนุน การเปลี่ยนแปลงในองค์กร จากการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับคนในองค์กร ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจและจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด การมีส่วนร่วมในกระบวนการต่อเนื่องในการพัฒนาการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในทุกระดับตามวิสัยทัศน์ร่วมกัน

5.2.6 การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญเพราะการทำงานเป็นทีมจะทำให้งานประสบผลสำเร็จได้ ด้วยการร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรในสถานศึกษาและเครือข่าย ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับ ณัฏฐิรา มีจันทร์ (2562, น.117) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีความเป็นผู้นำ สามารถสร้างทีมงานที่มีคุณภาพและเข้มแข็ง มีการสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ สร้างข้อตกลง มีการตัดสินใจและแก้ปัญหาาร่วมกันกับผู้ร่วมงาน ช่วยเหลือเกื้อกูล มีน้ำใจ ให้ทุกคนในทีมปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีความสามัคคี และมีความรับผิดชอบ สอดคล้องกับ ณวีวรรณ ฉัตรวิไล (2560, น.96) พบว่าสมรรถนะการทำงานเป็นทีมมีผลต่อการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการเสริมแรง ให้กำลังใจ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน มีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ และกลุ่มคนที่หลากหลาย มีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงาน มีความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นทีม และมีการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, น.28-32) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความพร้อม และความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องเป็นหัวหน้าทีมเพียงตำแหน่งเดียว การเป็นสมาชิกในทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพของสมาชิกในทีม ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม สนับสนุน ช่วยเหลือทีม

เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติการกิจได้สำเร็จ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ Mokoena (2012) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียนแห่งหนึ่ง ในแอฟริกาใต้ พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อระดับความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียน โดยเฉพาะเรื่องการเรียนการสอน การให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นสิ่งสำคัญ

แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการทำงานเป็นทีม สามารถทำได้โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน ใช้ระบบเครือข่ายในการทำงาน ทำงานในระบบพี่เลี้ยง จัดกลุ่มการทำงานเป็นทีมเพื่อช่วยเหลือกันในการวางแผนการทำงาน กระบวนการทำงาน และการประเมินผลงาน จัดกิจกรรมให้ผู้บริหารแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำ จัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ จัดการจัดกิจกรรมยกย่อง เชิดชูเกียรติ ให้กำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยให้รางวัลแก่ผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น ซึ่งสอดคล้องกับ พงษ์พิทักษ์ นามนิตย์ (2564, น.122) พบว่าแนวทางการพัฒนาด้านการทำงานเป็นทีม ต้องมีการจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติกับครู บุคลากร วางแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจ เน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากร จัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับบุคลากร

5.2.7 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่สำคัญเนื่องจากในยุคปัจจุบันโลกมีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นโลกยุคดิจิทัลที่มีลักษณะการเป็นโลกไร้พรมแดน มีการติดต่อสื่อสาร เข้าถึงข้อมูลอย่างรวดเร็ว ความเจริญก้าวหน้าเหล่านี้ส่งผลต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียนในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญที่จะส่งเสริมพัฒนาครูให้สามารถจัดการศึกษา สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ให้กับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, น.31) ได้กำหนดตัวชี้วัดสมรรถนะการบริหารจัดการการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารงานวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาต้องนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล การใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร การตัดสินใจและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับ ศศิวิมล ม่วงกล้า (2562, น.102-104) พบว่าองค์ประกอบด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่บุคลากรทางการศึกษาต้องมี คือ การมีส่วนร่วมเทคโนโลยีดิจิทัล การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การเข้าใจเทคโนโลยีดิจิทัล การปฏิบัติตามกฎหมายเทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างเครือข่ายเทคโนโลยีดิจิทัล และการขับเคลื่อนเทคโนโลยีดิจิทัล นอกจากนี้ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2560, น.24) ยังได้กำหนดสมรรถนะตำแหน่งรองผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องมีสมรรถนะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี และการสื่อสาร เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในเรื่องการสืบค้นสารสนเทศ ห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการความรู้ และการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ผ่านสื่อต่างๆ ที่ตอบสนองต่อความต้องการเรียนรู้ของบุคคล สอดคล้องกับ สิริรัตน์ ตั้งมีลาภ (2558, น.88-89) พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถส่งเสริม สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ประกอบด้วย ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ให้มีความรู้ด้านการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างหลากหลาย จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เพื่อใช้ในการค้นคว้าหาความรู้ สามารถบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ประกอบด้วย มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในการเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ทาง อินเทอร์เน็ต มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารรับส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) มีทักษะในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารโทรศัพท์ (Smartphone) แท็บเล็ต (Tablet) นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังต้องมีความสามารถประเมินการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่เก็บรวบรวม มาได้อยู่เสมอ มีการควบคุมกำกับ ติดตาม ดูแล การใช้งบประมาณเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถประเมินความคุ้มค่าของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร

แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทำได้โดยส่งเสริมให้ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการงานด้านต่างๆ โดยนำแพลตฟอร์มต่างๆ มาใช้เพื่อ เข้าถึงข้อมูลในการจัดการเรียนรู้ การสื่อสารการประชาสัมพันธ์ การดำเนินงานให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าถึงได้หลายช่องทาง ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามการให้คำปรึกษา การวัดและประเมินผลทาง ออนไลน์โดยใช้แพลตฟอร์มต่างๆ เช่น google form, QR code ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูล ข่าวสาร โดยใช้แอปพลิเคชันต่างๆ เช่น ไลน์ เฟสบุ๊ก หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุน ด้านวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยี เครื่องมือในการปฏิบัติงาน โดยจัดทำแผนของงบประมาณจัดหาอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์โทรศัพท์ แท็บเล็ต สื่อออนไลน์โปรแกรมต่างๆ จัดให้มีสัญญาณ อินเทอร์เน็ตในหน่วยงาน ฝึกอบรมการใช้ ICT ให้มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีมีทักษะให้ ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานจริงโดยใช้กระบวนการกลุ่มและการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อให้เกิดความคิด สร้างสรรค์ สอดคล้องกับ Buehler (2016, p.212) ที่กล่าวว่า ผู้นำต้องใช้ดิจิทัลในการนำเทคโนโลยีมา ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้มีทักษะการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ผู้นำจะต้องเรียนรู้ เกี่ยวกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ให้เหมาะสม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่จะใช้ในการติดต่อสื่อสารกันได้ มีการ สร้างภาพลักษณ์และการเผยแพร่ผ่านสื่อออนไลน์ ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา และสร้างสรรค์งาน จัดทำเว็บไซต์นำเสนอองค์กร เป็นการพัฒนาช่องทางที่ช่วยในการประชาสัมพันธ์และดำเนินงานได้อย่าง ต่อเนื่อง สอดคล้องกับ สุภิญญา แชมชัย (2561, น.120-121) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ต้องมีภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และจัดการในสถานศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์และเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำ เทคโนโลยีมาบูรณาการจัดการศึกษาและทำงานภายในสถานศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับบริบท และ ความต้องการของผู้เรียน ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนมีความมั่นใจในการใช้ เทคโนโลยี และใช้เทคโนโลยีได้อย่างรอบรู้ และรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรม ในการใช้สื่ออย่างเหมาะสม

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

5.3.1.1 ผลการศึกษา การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ 36 ตัวชี้วัด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การคิดเชิงระบบและการคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร และโน้มน้าว การมีวิสัยทัศน์ การทำงานเป็นทีม และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารหน่วยงาน สถานศึกษา หรือสถาบัน องค์การทางการศึกษาสามารถนำความรู้จากการวิจัยนี้ไปใช้ในการกำหนด สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล

5.3.1.2 จากผลการศึกษาพบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นสมรรถนะที่สำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการงานด้านต่างๆ ในสถานศึกษา โดย นำแพลตฟอร์มต่างๆ มาใช้เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าถึงข้อมูลในการจัดการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว หลากหลายช่องทาง ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดควรให้การสนับสนุนสื่อวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนการให้ความรู้ เพื่อให้นำไปใช้ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาในแต่ละภูมิภาค

5.3.2.2 ควรศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ยุคเมตาเวิร์ส (Metaverse)

บรรณานุกรม

- กรกต ขาวสะอาด. (2559). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2558). **การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คมกฤษ พรหมฉิน. (2560). **การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารการศึกษา**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- คณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. (2562). **รายงานเฉพาะเรื่องที่ 8 การปฏิรูปครูและอาจารย์**. สืบค้นจาก <http://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1742-file.pdf>
- คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). **หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: ครูสภา ลาตพรว.
- จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์. (2564). **สาระทางวิชาการ เรื่อง บทบาทของผู้บริหารการศึกษายุคดิจิทัล**. สืบค้นจาก <https://adacstou.wixsite.com/adacstou>
- ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล. (2560). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์).
- ณัฐธิดา มีจันทร์. (2562). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการพัฒนาในโครงการร่วมพัฒนาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นที่พึงประสงค์**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ดาร์รัตน์ จันทร์กาย (2559). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2558 - 2567)**. [ม.ป.พ.]
- ทิพวรรณ อ่างคำ. (2561). **สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม).
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). **โมเดลริสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นริศ มหาพรวัน. (2561). **รูปแบบสมรรถนะผู้นำโรงเรียนเอกชนสู่มาตรฐานสากล**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นภารัตน์ หอเจริญ. (2559). สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- บุญหนุน ชาเสน. (2558). การพัฒนาสมรรถนะหลักครูของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี).
- ปาริฉัตร ช่อชิต. (2559). สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ปิยะนุช สุวพงษ์. (2559). การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด).
- พงษ์พิทักษ์ นามนิตย์. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- พระราชฐร ปญญาวิโร (เพชรไพร). (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปริสรธรรม 7 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- พิชามณัฐ ลาวชัย. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- เพ็ญจันทร์ สินธุเขต. (2560). การศึกษาคุณนี้ (ยุคดิจิทัล): Thailand4.0. รายงานสืบเนื่องในการประชุมวิชาการระดับชาติ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ครั้งที่ 3, 2560.
- ภิกษาพัชญ์ โทนา. (2561) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์).
- รสริน ศรีรักษานนท์. (2555). การวิเคราะห์องค์ประกอบ(Factor Analysis). ในเอกสารประกอบการบรรยาย. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2556). ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สาระความรู้และประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ราชบัณฑิตยสภา. (2562). พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- วิไลพร ศรีอนันต์. (2559). สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนเอกชน
จังหวัดนครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สตรีรัตน์ ตั้งมีลาภ. (2558). การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการ
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
กำแพงเพชร เขต 2. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
นเรศวร).
- สยามรัฐออนไลน์. (2563). ผู้เชี่ยวชาญ 5 ทริค ผู้บริหารการศึกษายุคดิจิทัล. สืบค้นจาก
<https://siamrath.co.th/n/147889>
- สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน. (2559). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยการอาชีพ สำนักงาน
คณะกรรมการอาชีวศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกมาส อังศุโชติ. (2551). สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ :
เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL. กรุงเทพฯ: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการพลเรือนสามัญ. สืบค้นจาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/circular/w27-2552.pdf>
- _____. (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก โครงการศึกษา
ข้อมูลและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อรองรับการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ. นนทบุรี:
ประชุมช่าง.
- _____. (2552). คู่มือสมรรถนะหลัก : คำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมบ่งชี้. นนทบุรี: พี.เอ.อี.พี.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2564). รายงานผลการสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, อ.ก.ค.ศ. (2562). ประกาศ เรื่อง รับสมัครคัดเลือกบุคลากร
เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน.จังหวัด/
กรุงเทพมหานคร และรองผู้อำนวยการสำนักงาน กศน. จังหวัด /กรุงเทพมหานคร
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย.
[เอกสารอัดสำเนา].
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2560). หลักสูตรการพัฒนา
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ
สถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน กศน. กรุงเทพฯ : ธีรการพิมพ์

บรรณานุกรม (ต่อ)

- _____. (2564). นโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน สำนักงาน กศน.ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. สืบค้นจาก <https://drive.google.com/file/d/1aLuJP0U1hLo102ydh2GvngpMhiKlxiqx/view>
- _____. (2562). กำหนดสมรรถนะการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ สำนักงาน กศน. จังหวัด/กรุงเทพมหานคร. [ม.ป.พ.]. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). เครื่องมือส่งเสริมการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิก.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2556). ประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษา เรื่อง สารความรู้ สมรรถนะ และประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร การศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. เอกชัย กี่สุขพันธุ์. (2561). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in Digital Era). โครงการสานพลังประชารัฐ. สืบค้นจาก <http://www.truelookpanya.com>
- Aitken, Jame, E., and The Education Review Office, (2015). **Core Competencies for School Principal**. Available from : <http://www.ero.govt.nz/Publications.htm>
- Buehler, D. (2016). **Digital Leadership & Strategy & Online**. Available from : <http://www.slidesshare.net/onekanzuru/how-to-kick-assonline-part-1-digital-leadership-strategy-doyle-buehlerdigital-leadership>.
- Hellriegel, Don, Jackson, Susan E., and Salocum, John W. (2005). **Management : A Competency- based Approach** (10th ed.). Singapore: Thomsom South Western.
- Hipkins, R. (2006). **The nature of the key competencies**. Wellington, New Zealand: Council for Educational Research.
- Ibrahim Bafadal. (2019). Standards of competency of Head of School Beginners as Leaders in Learning Innovation. **Advances In Social Science, Education and Humanlties Research**, 382: p.13.
- Kennedy, P. W., and S. G. Dresser. (2005). **Creating a competency-based workplace, Benefits compensation digest**. Brookfield: Feb.
- Kozloski, K. C. (2006). **Principal leadership for technology Integration: A study of Principal technology leadership**. (Doctoral dissertation, Drexel University).
- Kennedy and Dresser. (2015). **The Competency Management: Creating a Competency-based Workplace**. san Francisco: Berrett-Koehler.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Marmon. (2002). **The Jossey-Bass reader on Educational service Providers federally Funded education programs.** (Ph.D. dissertation, The University of Tennessee.)
- _____. (2002). **Human resources in organizations.** London, UK: Pearson Education.
- Marsh. (2000). **The jossey-bass Reader on Educational Leadership.** New York: John Wiley & Sons.
- Mokoena, S. (2012). Effective participative management : Does it affect trust levels of stakeholders in schools?. **Journal of Social Science**, 30(1): pp.43-53.
- OECD. (2014). **Learn.Perfrom.Succeed.Competency Framework.** Available from : https://www.oecd.org/careers/competency_framework_en.pdf
- _____. (2019). **The Future of Education and Skill 2030 Concept Note.** Conceptual learning framework . Transformative Competencies For 2030. Available from : https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/transformative-competencies/Transformative_Competencies_for_2030_concept_note.pdf
- Richard, L. (2009). **The Innovator's Toolkit.** Boston, USA: [n.p.].
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). A beginner's guide to structural equation modeling. New York: Routledge: pp.55-178.
- Spencer, L. M., and Spencer, S. M. (1993). **Competency at Work : models for Superior Performance.** New York: John Wiley & Sons.
- Steven, J. P. (2009). Applied multivariate statistics for the social sciences. New York: Routledge, p.325-394.
- Zwell. (2000). Michael. **Creating a Culture of Competence.** New York: John Wiley and Sons.
- Zwell, Michael. (2000). **Creating a Culture of Competence.** New York: John Wiley and Sons.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- | | |
|--------------------------------|--|
| 1. รศ.ดร. อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 2. รศ.ดร.วิไลวรรณ ศรีสงคราม | อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 3. ดร.สุกัญญา บุญศรี | อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 4. ผศ. ดร.ปริญญา มีสุข | อาจารย์ประจำภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 5. ว่าที่ รอ.ดร.อาศิร เขยกลั่น | ผู้อำนวยการศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย |



ที่ อว ๐๖๔๔.๐๒/๐๑๖๖



คณะกรรมการอุดมศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

๓๔ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง

จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๓๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์

เนื่องด้วย นางสาวเสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวเสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๔๕๐๔๔



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ หลักสูตร ศษ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. ๐-๒๕๔๙-๓๒๐๕, ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ ๐๖๖๒

วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วิไลวรรณ ศรีสงคราม

เนื่องด้วย นางสาวเสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวเสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ หลักสูตร ศษ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. ๐-๒๕๔๔-๓๒๐๕, ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๔.๐๒/ ๐๑๑๒

วันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ดร.สุกัญญา บุญศรี

เนื่องด้วย นางสาวเสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวเสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ หลักสูตร ศษ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. ๐-๒๕๔๔-๓๒๐๕, ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๔.๐๒/๐๖๑๒

วันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอรเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา มีสุข

เนื่องด้วย นางสาวเสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอรเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวเสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๑๑๒.๑



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๓๑ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท
เรียน ว่าที่ ร.อ. ดร.อาคิส เขยกลั่น

เนื่องด้วย นางสาวเสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การวิเคราะห์ห้องปฏิบัติการประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ นางสาวเสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๔๗๕๐๔๙

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ จำนวน 45 ข้อ

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษา วิจัย และมีการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายบุคคลทั้งสิ้น ดังนั้นการได้มาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้องและ ครบถ้วนตามสภาพความเป็นจริงของท่าน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งผลให้งานวิจัยมีคุณภาพ มีความ น่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้อ้างอิง และเกิดประโยชน์ในการนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมต่อไป

4. ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมสามารถติดต่อผู้วิจัยที่หมายเลขโทรศัพท์ 089-7150993 ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวเสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2	อายุ ☐ ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 30 – 40 ปี ☐ 41 – 50 ปี ☐ 51 ปีขึ้นไป
3	ตำแหน่ง ☐ ผู้บริหารการศึกษา ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ครู ผู้สอน ☐ อื่นๆ ระบุ.....
4	ระดับการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
5	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ☐ 1 – 5 ปี ☐ 6 – 10 ปี ☐ 11 – 15 ปี ☐ 16 – 20 ปี ☐ 21 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ประกอบด้วย 1) การทำงานเป็นทีม 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 3) การคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์ 4) การสื่อสารและโน้มน้าว 5) การมีวิสัยทัศน์ 6) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
- 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
- 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

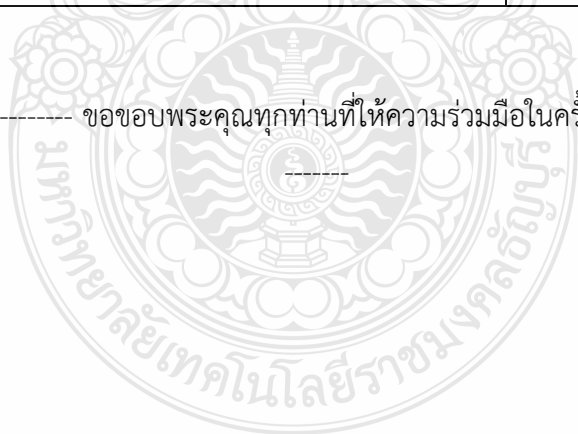
ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
องค์ประกอบที่ 1 การทำงานเป็นทีม						
1	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกฝ่ายด้วยความยุติธรรม ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความยึดมั่น สามัคคี โปร่งดอง สมานฉันท์ ยึดหลักเหตุและผล					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน					
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความไว้วางใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร					
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารกับบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ					
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการงานได้อย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างเครือข่ายการติดต่อประสานงานผ่านทางแพลตฟอร์มต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม					
องค์ประกอบที่ 2 การมุ่งผลสัมฤทธิ์						
11	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความด้วยความมุ่งมั่น					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน ความสมบูรณ์ มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน (Real time)					
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์โดยนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน					
15	ผู้บริหารสถานศึกษาคิดริเริ่มการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการพัฒนางาน					
16	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถบริหารทรัพยากรทั้งในและนอก (เครือข่าย) สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวัดและประเมินผลงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนงานและตรงตามวัตถุประสงค์					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาทำงาน โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้ภูมิปัญญาไทยกับข้อมูลปัจจุบันได้อย่างสร้างสรรค์และเกิดประโยชน์สูงสุด					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบูรณาการภูมิสังคมของท้องถิ่นเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาและบริหารการจัดการศึกษา					
องค์ประกอบที่ 3 การคิดเชิงระบบและคิดสร้างสรรค์						
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถรับรู้ข้อมูล ทำความเข้าใจ และประเมินข้อมูลโดยปราศจากอคติ					
22	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่ซับซ้อนอย่างมีขั้นตอน					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดแบบบูรณาการองค์รวมโดยเชื่อมโยงข้อมูลให้กลายเป็นสารสนเทศใหม่ ที่มีความหมายและถูกต้อง					
24	ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถแก้ปัญหาโดยใช้วิจารณญาณและเหตุผล					

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการคิดอย่างหลากหลายและสร้างสรรค์					
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะกระบวนการคิด ฟัง พูด เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาเป็น					
องค์ประกอบที่ 4 การสื่อสารและโน้มน้าว						
27	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารด้วยการพูด เขียน ฟังหรือสื่อสารโดยผ่านสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารด้วย กิริยา ท่าทาง การแสดงออกได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์					
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้จิตวิทยามวลชน ในการสื่อสารจูงใจกับบุคคลอื่นได้					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจูงใจโน้มน้าวให้บุคลากรในองค์กร เห็นด้วยยอมรับและคล้อยตามและสนับสนุนความคิด เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเชื่อถือศรัทธา และมีความคิดเห็นคล้อยตาม					
32	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษากับบุคลากรในองค์กรให้สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน					
33	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเจรจาปัญหาและความขัดแย้งที่เกิดในองค์กร					
34	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารภาษาต่างประเทศได้อย่างถูกต้องเหมาะสม					
องค์ประกอบที่ 5 การมีวิสัยทัศน์						
35	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย พันธกิจ ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงานต้นสังกัดและประเทศ					
36	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมาย ทิศทางในการปฏิบัติงานชัดเจน สอดคล้องและทันกับสถานการณ์ในปัจจุบัน					
37	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในอนาคต					

ข้อ	องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
38	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์					
39	ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะเป็นผู้นำ มีภาพลักษณ์ที่ดี มีจุดยืนและมีความชัดเจน					
40	ผู้บริหารสามารถยอมรับเหตุการณ์ต่างๆ และสามารถปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต					
องค์ประกอบที่ 6 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล						
41	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและเข้าถึงข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
42	ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบ Realtime					
43	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ สร้างภาพลักษณ์ และสร้างโอกาสของสถานศึกษาผ่านทางเทคโนโลยี					
44	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายดิจิทัล และสามารถแนะนำบุคลากรปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง					
45	ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินความคุ้มค่า กำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ					

----- ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในครั้งนี้ -----



แบบสัมภาษณ์แนวทางส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

จากการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ซึ่งเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 286 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) พบว่าองค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การคิดเชิงระบบและการคิดสร้างสรรค์
3. การสื่อสารและโน้มน้าว
4. การมีวิสัยทัศน์
5. การทำงานเป็นทีม
6. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ประเด็นคำถาม ท่านมีแนวทางในการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล
ในแต่ละองค์ประกอบให้กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน กศน.อย่างไร

องค์ประกอบที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วยตัวชี้วัดดังนี้ 1) คุณภาพงานบรรลุเป้าหมาย 2) แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ 3) มีความพยายามมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ 4) การพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 5) การวัดและประเมินผลของงานเป็นรูปธรรม 6) การบริหารจัดการทรัพยากร 7) กระบวนการทำงานเป็นระบบตรวจสอบได้

แนวทางการส่งเสริม

องค์ประกอบที่ 2 การคิดเชิงระบบและการคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วยตัวชี้วัดดังนี้ 1) เข้าใจผู้อื่น ประเด็นปัญหา สิ่งต่างๆ ตามหลักหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด 2) วิเคราะห์ประเด็นที่ซับซ้อนออกเป็นส่วนๆ 3) วิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของปัญหากับสถานการณ์ 4) ใช้เทคนิควิเคราะห์หลากหลายรูปแบบ เพื่อหาทางเลือกในการแก้ปัญหา 5) ตัดสินแก้ปัญหาโดยใช้วิจารณ์ญาณและเหตุผล 6) มีทักษะและกระบวนการคิด ฟัง พูดเพื่อนำไปสู่กระบวนการคิดและแก้ปัญหาเป็น

แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 3 การสื่อสารและโน้มน้าว ประกอบด้วยตัวชี้วัดดังนี้ 1) ใช้ทักษะการสื่อสาร พูด เขียน ฟัง สื่อความหมายได้อย่างถูกต้องชัดเจน และเหมาะสมตามโอกาสต่างๆ 2) การแสดงออก กิริยา ท่าทาง ในการสื่อสารเหมาะสม 3) ใช้จิตวิทยามวลชนในการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ 4) จูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่น เห็นด้วยยอมรับและคล้อยตาม 5) ให้คำปรึกษาแนะนำปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องและ นำมาปฏิบัติได้จริง 6) เปรียบเทียบปัญหาและความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น 7) ใช้ภาษาต่างประเทศในการ สื่อสารได้อย่างถูกต้อง

แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 4 การมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วยตัวชี้วัดดังนี้ 1) มุ่งมั่น มุ่งสู่ความสำเร็จ ปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ 2) ภาพลักษณ์ที่ดี มีจุดยืน มีความชัดเจน 3) มุมมองกว้างไกลทั้งในปัจจุบันและอนาคต 4) ยอมรับและปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ 5) กำหนดวิสัยทัศน์โดยการมีส่วนร่วม

แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 5 การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยตัวชี้วัดดังนี้ 1) วัฒนธรรมองค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จ 2) การมีส่วนร่วมของทีม 3) สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจซึ่งกันและกันไว้อยึดมั่นปรองดองสมานฉันท์ 4) มีทักษะสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 5) บริหารงานอย่างเป็นระบบมอบหมายงานชัดเจนตรงกับความสามารถ 6) สร้างเครือข่ายสัมพันธ์มิตรให้ความร่วมมือกับชุมชนให้ความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบที่ 6 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วยตัวชี้วัดดังนี้ 1) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและเข้าถึงข้อมูล 2) สนับสนุน ใช้เทคโนโลยีจัดการเรียนรู้ วัดและประเมินผล 3) สร้างภาพลักษณ์ เผยแพร่ข้อมูลผ่านสื่อออนไลน์ 4) ตรวจสอบความถูกต้อง ปฏิบัติตามกฎหมายดิจิทัล 5) ประเมินความคุ้มค่าในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

แนวทางการส่งเสริม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – นามสกุล
วัน เดือน ปีเกิด
ที่อยู่

นางสาวเสาวลักษณ์ พิมพ์ภูลาด
วันที่ 24 เมษายน 2514
55/12 หมู่ที่ 4 ตำบลคลองห้า อำเภอลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี 12120

การศึกษา

พ.ศ. 2538

ปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ วิชาเอก วิทยาศาสตร์-ชีววิทยา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พ.ศ. 2541

ปริญญาโท คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาชีววิทยา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ. 2543 - ปัจจุบัน

ครูชำนาญการพิเศษ
ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษารังสิต จังหวัดปทุมธานี

โทรศัพท์

089-7150993

อีเมล

saowalux_p@mail.rmutt.ac.th

