



ความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2



การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

ความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2



การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาใน
สถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2"

ของ วิทยา ศิริกุลไพศาล

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ศรีพันธ์)

หัวหน้าภาควิชาบริหารและพัฒนการศึกษา



ชื่อเรื่อง	ความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาใน สถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2
ผู้วิจัย	วิทยา ศิริกุลไพศาล
ประธานที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย

ประเภทสารนิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร,
2564

คำสำคัญ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา; การบริหารในสถานการณ์โควิด;
ผู้บริหาร

บทคัดย่อ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 2 2) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจ ใช้เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 จำนวน 78 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรการคำนวณของทาโรยามาเน (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้ความคาดเคลื่อนในการสุ่ม 5% เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างแล้วจะกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบแบ่งชั้น

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพที่พึงประสงค์ด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สภาพที่เป็นจริงภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เรียงดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นได้ ดังนี้ 1) ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล 2) ทักษะ

การสื่อสาร 3) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ 4) ทักษะด้านการบริหารองค์กร 5) ทักษะการบริหารงานบุคคล 6) ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร



Title NEED ASSESSMENT FOR THE PRINCIPAL'S SKILLS IN THE COVID PREDICAMENT OF THE SCHOOLS UNDER PHETCHABUN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

Author WITTAYA KHEEREEKUNPHAISAN

Advisor Associate Professor Thirasak Uppamaithichai, Ph.D.

Academic Paper M.Ed. Independent Study in Educational Administration, Naresuan University, 2021

Keywords Principal's skills; Management in the covid epidemic Administration; Administrator

ABSTRACT

Abstracts

The purposes of this study were : 1) to investigate the needs assessment for the principal's skills in the Covid predicament of the school under phetchabun primary educational service area office 2, and 2) to arrange the needs assessment for the principal's skills in the Covid predicament of the school under phetchabun primary educational service area office 2. The sample consisted of 78 school administrators in phetchabun primary educational service area office 2 , selected by using of formula Taro Yamane, with the confidence at 95 % and error at 5% and stratified random sampling.

A result of this study was found in the following aspects.

1. The needs assessment for the principal's skills in the Covid predicament of the school under phetchabun primary educational service area office 2, in overall, desirable circumstance was rated at the highest level while the authentic circumstance was rated at the high level.
2. The rating of needs assessment for the principal's skills in the Covid predicament of the school under phetchabun primary

educational service area office 2 were: (1) communication skills (2) Critical and creative thinking skills (3) Personal management skills (4) Technological and digital literacy skills (5) Organizational management skills (6) Setting instructional direction skills.



ประกาศคุณูปการ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดียิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าอิสระสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนะ ศรีปัดดา ดร.สถิรพร เซาร์ชัย อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร นายบุญแทน บุญแสน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนายาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ จนทำให้การค้นคว้าอิสระครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ เพื่อนร่วมงานและเพื่อนนิสิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวรที่ให้คำชี้แนะ ให้กำลังใจและให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้านอย่างดีเสมอมา คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบและอุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน

วิทยา ศิริกุลไพศาล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
ประกาศคุณูปการ	ช
สารบัญ	ซ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น.....	7
หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	11
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	12
หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหาร.....	18
ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	25
การจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด	38

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	48
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	50
บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย	51
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	51
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
การวิเคราะห์ข้อมูล	54
บทที่ 4 ผลการวิจัยการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	57
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	58
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์และสภาพที่เป็นจริงของด้านทักษะการ บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2	59
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2	73
บทที่ 5 บทสรุป.....	84
สรุปผลการวิจัย.....	85
อภิปรายผล	86
ข้อเสนอแนะ	91
บรรณานุกรม.....	93
ภาคผนวก.....	97

ประวัติผู้วิจัย	115
-----------------------	-----



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 ทักษะของผู้บริหารในสถานการณ์โควิด	31
ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2.....	51
ตาราง 3 จำนวนร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	58
ตาราง 4 แสดงสภาพที่พึงประสงค์และสภาพที่เป็นจริงของด้านทักษะการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์.....	59
ตาราง 5 แสดงสภาพที่พึงประสงค์และสภาพที่เป็นจริงของทักษะการสื่อสารของผู้บริหาร สถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์.....	60
ตาราง 6 แสดงสภาพที่พึงประสงค์และสภาพที่เป็นจริงของทักษะการคิดวิเคราะห์และการ คิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2	63
ตาราง 7 แสดงสภาพที่พึงประสงค์และสภาพที่เป็นจริงของทักษะการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2.....	65
ตาราง 8 แสดงสภาพที่พึงประสงค์และสภาพที่เป็นจริงของทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2	67
ตาราง 9 แสดงสภาพที่พึงประสงค์และสภาพที่เป็นจริงของทักษะด้านการบริหารองค์กร ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2.....	69

ตาราง 10 แสดงสภาพที่พึงประสงค์และสภาพที่เป็นจริงของทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2.....	71
ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยรวมทั้ง 6 ด้าน	73
ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นด้านทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์.....	74
ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2.....	76
ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2	77
ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นด้านทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2	79
ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นทักษะด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์.....	81
ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นทักษะการกำหนดทิศทางองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2	82

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย.....	50
--------------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ถือได้ว่าเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญในการปฏิรูปการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดี มีความสามารถและมีความสุข ได้มีการจัดโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาที่เปลี่ยนไปจากเดิม โดยมุ่งหวังให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา เพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการในการจัดการศึกษา มาตรา 39 ระบุว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งหมด 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ซึ่งหมายความว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาจะมีอำนาจมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการศึกษามากขึ้น โดยเฉพาะสถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติงานที่มีความสำคัญและเป็นรากฐานในการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ครอบคลุม 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอหล่มสัก อำเภอหล่มเก่า อำเภอเขาค้อและอำเภอน้ำหนาว ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น จำนวน 130 แห่ง แบ่งขนาดเป็น 4 ประเภทเป็น ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีผู้บริหาร สถานศึกษา จำนวน 98 คน ครูและบุคลากร จำนวน 1,705 คน และนักเรียน จำนวน 18,540 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 5 พฤษภาคม 2564) นักเรียนในเขตบริหารนั้นมีความหลากหลายทางด้านชาติพันธุ์รวมทั้งพื้นที่เป็นภูเขา จากความหลากหลายทางด้านชาติพันธุ์และการกระจายตัวของประชากรส่งผลให้มีโรงเรียนจำนวนมากกระจายอยู่ทั่วทั้ง 4 อำเภอ การจัดการศึกษาจึงมีความหลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชน จึงเป็นบทบาทของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะต้องพัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถและทักษะที่หลากหลายในการพัฒนาการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ปัจจุบันมีการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ไปทั่วโลก ทำให้มีผลกระทบต่อด้านในการบริหารประเทศ ทั้งด้านการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคมและการศึกษา โดยเฉพาะการศึกษาที่ได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก ประเทศไทยก็เป็นหนึ่งในประเทศที่ได้รับผลกระทบ ทำให้มีการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการศึกษา จากการเรียน

ปกติในชั้นเรียนเป็นการเรียนผ่านสื่อออนไลน์ มีการขยายช่วงปิดและเปิดภาคเรียน พร้อมทั้งให้หน่วยงานการศึกษาวางแผนการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสมและมีคุณภาพ (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา เพราะการบริหารจะดำเนินการไปได้ด้วยดี บรรลุจุดประสงค์และประสบผลสำเร็จได้นั้นจะต้องขึ้นอยู่กับคุณลักษณะหลายประการของผู้บริหาร เนื่องจากปัจจุบันสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้ทันกับยุคสมัย และทันเหตุการณ์เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายตามกฎหมายในการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะของตนเพื่อนำบุคลากรในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่ตามแผน และนโยบายที่ได้วางไว้ให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารต้องเป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ มีทักษะที่สามารถจัดการบริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยเฉพาะในปัจจุบันที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ที่เป็นความท้าทายให้ผู้บริหารใช้ความสามารถและทักษะที่หลากหลายในการแก้ปัญหาและบริหารสถานศึกษา ในการบริหารสถานศึกษาภายใต้สถานการณ์โควิด 19 นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะที่สำคัญ 6 ด้าน ดังนี้ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการบริหารงานบุคคล ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะด้านการบริหารองค์กร และทักษะการกำหนดทิศทางการองค์กร

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจในการศึกษาความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด ของโรงเรียนในเขตอำเภอเขาค้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและความจำเป็นเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับโรงเรียนในเขตอำเภอเขาค้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เพื่อนำไปวางแผนการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด หรือสถานการณ์ที่ความคล้ายคลึงกัน เพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กระทรวงศึกษาธิการคาดหวังไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2
2. เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เพื่อนำไปใช้ในการวางแผน ส่งเสริมและพัฒนาทักษะในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด หรือสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

- 1) ทักษะการสื่อสาร
- 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์
- 3) ทักษะการบริหารงานบุคคล
- 4) ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล
- 5) ทักษะด้านการบริหารองค์กร
- 6) ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 98 คน จากโรงเรียนจำนวน 130 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งหมด 78 คน (อ้างอิงข้อมูล ณ 5 พฤษภาคม 2564) โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรการคำนวณของทาร์ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้ความคาดเคลื่อนในการสุ่ม 5% เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างแล้วจะกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบแบ่งชั้น

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน คือ

- 3.1 ทักษะการสื่อสาร
- 3.2 ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์
- 3.3 ทักษะการบริหารงานบุคคล

3.4 ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล

3.5 ทักษะด้านการบริหารองค์กร

3.6 ทักษะการกำหนดทิศทางการองค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความต้องการจำเป็น หมายถึง สภาพการดำเนินงานที่เป็นจริงกับสภาพการดำเนินงานที่พึงประสงค์ ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่มีสภาพที่พึงประสงค์จะสูงกว่าสภาพที่เป็นจริง ซึ่งประกอบด้วย ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการบริหารงานบุคคล ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะด้านการบริหารองค์กร และทักษะการกำหนดทิศทางการองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

2. การจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น หมายถึง การเปรียบเทียบน้ำหนักความสำคัญของความต้องการจำเป็น และสรุปเป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญลดหลั่นกันตามลำดับจากความสำคัญมากที่สุดถึงความสำคัญน้อยที่สุดของทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการบริหารงานบุคคล ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะด้านการบริหารองค์กร และทักษะการกำหนดทิศทางการองค์กร

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

4. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีระบบระเบียบแบบแผน โดยผ่านการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารต้องฝึกฝนความสามารถตนเองให้มีความชำนาญในการบริหารจัดการให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง และก้าวทันยุคเทคโนโลยี เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ในการบริหารจัดการสถานศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด อย่างมีระบบระเบียบแบบแผน โดยผ่านการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ถูกต้อง และก้าวทันยุคเทคโนโลยี เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วยทั้งหมด 6 ทักษะ ดังนี้

5.1 ทักษะการสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการถ่ายทอด ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น ภายใต้สถานการณ์โควิด ซึ่งอาจจะใช้วิธีการที่แตกต่างกันไปตามความเหมาะสมของสถานการณ์ให้ผู้อื่นได้รับรู้และเข้าใจ ทำให้เกิดความร่วมมือ รวมทั้งการเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม นำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดได้

5.2 ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดแยกแยะรายละเอียด องค์ประกอบในเรื่องต่าง ๆ พร้อมทั้งมีความคิดที่หลากหลายแปลกใหม่เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์โควิด

5.3 ทักษะการบริหารงานบุคคล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผน การจัดหา การพัฒนา และส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับบุคคลในสถานการณ์โควิด จนทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.4 ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน การพัฒนากระบวนการทำงานและระบบงานของสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดให้ทันสมัย เกิดประโยชน์สูงสุดและมีประสิทธิภาพ

5.5 ทักษะด้านการบริหารองค์กร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารด้านการบริหารคน การบริหารงบประมาณ การบริหารวัสดุอุปกรณ์ และการบริหารการจัดการภายในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ เกิดประโยชน์สูงสุดและมีประสิทธิภาพในสถานการณ์โควิด

5.6 ทักษะการกำหนดทิศทางการองค์กร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการวางแผน กำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ เป้าหมาย แนวทางในการปฏิบัติของสถานศึกษา ทั้งระยะสั้นและระยะยาวในสถานการณ์โควิดได้อย่างรอบด้านและมีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการดำเนินการวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นด้านทักษะในการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น
 - 1.1 ความหมายความต้องการจำเป็น
 - 1.2 ประเภทของความต้องการจำเป็น
 - 1.3 การจัดลำดับของความต้องการจำเป็น
2. หลักแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
3. หลักการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับทักษะผู้บริหาร
 - 3.1 ความหมายของทักษะของผู้บริหาร
 - 3.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหาร
4. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 4.1 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
 - 4.2 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่
 - 4.3 การสังเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด
5. การจัดการศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด
 - 5.1 สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด
 - 5.2 การจัดการศึกษาในสถานการณ์โควิด
6. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. กรอบแนวคิดของการวิจัย

ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น

ความหมายของความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2563, หน้า 33-37) ได้จัดประเภทของความหมายเป็นหมวดหมู่ในมุมมองทางจิตวิทยาและทางการประเมินดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. มุมมองทางจิตวิทยา เจ้าของทฤษฎีความต้องการจำเป็น (needs) ที่เป็นที่รู้จักกันทั่วไปคือ Maslow (อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2563, หน้า 33-35) พบว่า ความต้องการจำเป็นมีหลายระดับ ซึ่งเริ่มจากระดับพื้นฐานถึงระดับสูง และไม่ว่ามนุษย์หรือสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ นั้นจำเป็นต้องได้รับการตอบสนองความต้องการจำเป็นพื้นฐานก่อนเป็นลำดับแรก Maslow จึงได้เสนอลำดับขั้นนพีระมิดความต้องการจำเป็นในช่วงปี ค.ศ. 1960 เรียกว่า Maslow's hierarchy of pyramid

Maslow (อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2563, หน้า 35-37) ได้กล่าวว่าความต้องการจำเป็นพื้นฐานซึ่งเป็นขั้นแรกของมนุษย์ คือ ความต้องการจำเป็นด้านทางกายภาพ (physiological needs) หมายถึง อากาศ ความอบอุ่น อาหาร การนอน ความต้องการจำเป็นนี้มีความเข้มข้นมาก เป็นความต้องการตลอดชีวิตของคนเรา หากไม่ได้รับมนุษย์ก็ต้องตาย ความต้องการจำเป็นขั้นที่สอง คือ ความต้องการจำเป็นด้านความปลอดภัยมั่นคง (security/safety needs) ความปลอดภัยอันตรายจากทั้งปวงโดยเฉพาะในเด็กเล็กยังต้องได้รับความรู้สึกปลอดภัยมั่นคงในการดำรงชีวิต ความต้องการจำเป็นขั้นที่สาม คือ ความต้องการจำเป็นด้านความรักและการได้เป็นเจ้าของ (love and belonging needs) หมายถึง ความต้องการคนรัก เพื่อน เพื่อรู้สึกว่าตนเองเป็นที่ต้องการและได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความต้องการจำเป็นขั้นที่สี่ คือ ความต้องการจำเป็นด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (esteem needs) หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นที่ยอมรับทั้งจากตนเองและผู้อื่น ในขั้นนี้มีความรู้สึกแยกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับที่ต่ำกว่า คือ ต้องการให้คนอื่นเชื่อถือ มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก ระดับที่สูงกว่าคือ ต้องการความนับถือในตนเอง มีความสามารถในการบรรลุความสำเร็จของเป้าหมายที่กำหนด ความต้องการจำเป็นขั้นที่ห้า ซึ่งเป็นขั้นสุดท้าย คือ ความต้องการจำเป็นในการบรรลุสัจแห่งตน (self-actualization needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่บุคคลไม่รู้สึกว่าตนเองนั้นมีสิ่งที่ขาดแคลนแต่จะรู้สึกถึงการบรรลุความต้องการทั้งหมดที่ตนอยากได้ ครบถ้วนสมบูรณ์

ความต้องการจำเป็น 4 ขั้นแรก จัดอยู่ในประเภทความต้องการจำเป็นที่บกพร่องหรือขาดแคลน (deficit-needs--d-needs) หมายความว่า เป็นความต้องการจำเป็นที่หากยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะยังคงอยู่ในสภาวะที่ขาดแคลน แต่หากได้รับการตอบสนองความต้องการจำเป็นที่มีอยู่จะหายไป เช่น ถ้าหิวก็รับประทานอาหารความหิวก็จะหายไป ถ้าต้องการความรักและได้รับความรักตอบ ความต้องการจำเป็นด้านความรักก็จะหมดไปเนื่องจากการตอบสนองแล้ว ความต้องการจำเป็นทั้ง 4 ขั้นนี้จะมีระดับความเข้มเป็นลำดับขั้น หากความต้องการจำเป็นขั้นแรก ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการจำเป็นขั้นต่อมาก็จะยังไม่เกิด เช่น หากยังไม่มีความปลอดภัยก็

ยังไม่จำเป็นที่จะคิดถึงความต้องการจำเป็นด้านความรัก สำหรับความต้องการจำเป็นขั้นสุดท้ายที่เป็นความต้องการบรรลุสัจการแห่งตนนั้นก็เช่นเดียวกัน จะเกิดขึ้นต่อเมื่อความต้องการจำเป็น 4 ขั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการจำเป็นขั้นสุดท้ายนี้เรียกว่าเป็นความต้องการได้เป็นในสิ่งที่ต้องการจะเป็น (being-need--b-needs) เพราะฉะนั้น ความรู้สึกที่ตนเองประสบความสำเร็จจะยังไม่เกิดหากยังรู้สึกหิว ไม่มั่นคงปลอดภัย ไม่มีคนรัก ไม่เป็นที่ยอมรับ คนทั่วไปที่บรรลุความต้องการจำเป็นระดับขั้นที่ห้านี้มีน้อยมาก

2. มุมมองทางการประเมิน นักการประเมินทางการศึกษาหรือทางสังคมให้นิยามและความหมายของคำว่าความต้องการจำเป็นไว้หลากหลาย แต่ที่ปรากฏชัดเจนสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ ความต้องการจำเป็น คือ ความแตกต่าง (discrepancy) และความต้องการจำเป็น คือ ประโยชน์ที่ได้รับ (benefits) กลุ่มที่ 1 ความต้องการจำเป็น คือ ความแตกต่างหรือความขาดแคลน การนิยามความต้องการจำเป็นในยุคนี้ให้ความสำคัญกับการศึกษาผลต่างของสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์อยากให้เกิด แม้จะมีการนิยามความต้องการจำเป็นตามความแตกต่าง แต่นักวิชาการก็มีมุมมองที่จำแนกได้เป็นสองกลุ่ม กลุ่มแรก นิยามความต้องการจำเป็นตามมิติของความแตกต่างระหว่างสภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่ และสภาพการดำเนินงานที่ควรจะเป็น กลุ่มที่สอง นิยามความต้องการจำเป็นตามมิติของความแตกต่างระหว่างสภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงเช่นกัน แต่เพิ่มมิติของสภาวะความเสียหายที่เกิดขึ้นตามมาหากขาดแคลนไม่ได้รับการตอบสนอง กลุ่มที่ 2 ความต้องการจำเป็น คือ ประโยชน์ที่ได้รับ นักวิชาการให้นิยามของความต้องการจำเป็นที่ยอมรับกันส่วนใหญ่ คือ นิยามความแตกต่าง (discrepancy definition) ไม่ค่อยเหมาะสม ปัญหาของนิยามนี้อยู่ที่ระดับที่พึงประสงค์ซึ่งมักจะเป็นอุดมคติเกินไปไม่สามารถปฏิบัติได้ และในความคิดเห็นของแต่ละคนการกำหนดระดับที่ควรจะเป็นก็แตกต่างกัน และยกตัวอย่างประกอบการอธิบายว่า หากถามว่า หลักสูตรในอุดมคติมีลักษณะเช่นไรก็จะมีคำตอบมากมายและเห็นว่าความต้องการจำเป็นไม่จำเป็นต้องกำหนดรูปของ ความแตกต่าง หลายสิ่งที่เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีอยู่ในสภาพจริงโดยไม่ต้องกำหนดสภาพการดำเนินงานที่ควรจะเป็น เช่น อากาศ น้ำ อาหาร เป็นต้น และการนิยามที่เห็นว่าเหมาะสมกว่า คือ นิยามเชิงวินิจฉัย (diagnostic needs) เป็นการกำหนดความต้องการจำเป็นสำหรับอะไรก็ตามที่ทำให้เกิดความพอใจ (satisfaction) และระดับความพอใจก็ขึ้นอยู่กับบริบท (context dependent) ความต้องการจำเป็นของกลุ่มคนหนึ่งอาจไม่ใช่สิ่งจำเป็นของคนอีกกลุ่มหนึ่งก็ได้ แต่ต้องมาหาวิธีเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญที่สุด

ฝนทอง อินรอด (2551, หน้า 18) ได้สรุปความหมายของความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างสภาพความคาดหวังกับสภาพความเป็นจริงผลการประเมินความต้องการจำเป็นจะชี้สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันที่ต้องได้รับการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขตามการรับรู้ของผู้ปกครอง

ตรามิสรา อินคา (2554, หน้า 40) ได้สรุปความหมายความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพความคาดหวังกับสภาพความเป็นจริงที่บุคคลต้องการให้เกิดขึ้นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อสนองความต้องการของตนเอง เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับการแก้ไข ปรับปรุง การดำเนินงานขององค์กรซึ่งเป็นความหมายของการวิจัยครั้งนี้ ผลการประเมินความต้องการจำเป็นจะชี้สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันที่ต้องได้รับการปรับปรุงพัฒนา และแก้ไขตามการรับรู้หรือความรู้สึกของผู้ปกครอง Webster's Encyclopedic Unabridged Dictionary of the English Language (1944, p. 956) ได้ให้ความหมายความต้องการจำเป็นว่า หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่มีความจำเป็นที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามความปรารถนาหรือความต้องการได้

Kaufman and English (1981, หน้า 8) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็นเป็นความขัดแย้งระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ในปัจจุบันและสิ่งที่ปรารถนาจะเกิดขึ้นหรือต้องการให้เกิดขึ้น

Witkin and Altschuld (1995, หน้า 4) ได้ให้นิยามความต้องการจำเป็นไว้ว่าเป็นความแตกต่างหรือช่องว่าง (gap) ระหว่างสิ่งที่เป็นอย่าง/สภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน (whatis) กับสิ่งที่ควรจะเป็น/สภาพที่พึงปรารถนา (what should be)

Scriven and Roth (อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2548, หน้า 36-37) กล่าวว่า “Needs” หมายถึง ช่องว่างระหว่างความเป็นจริงกับสภาพความพึงพอใจ ถ้าเขียนประโยคว่า A needs X ก็หมายความว่า “ถ้าไม่มี X แล้ว A จะอยู่ไม่ได้” หรือ “ถ้าอยู่ได้ก็ต้องอยู่ในสภาวะที่ไม่น่าพึงพอใจ” แสดงว่า X มีอิทธิพลต่อ A ทำให้ A ได้รับประโยชน์ ในที่นี้ X จึงเป็นความต้องการจำเป็น ถ้าวิเคราะห์นิยามนี้จะเห็นว่า ความแตกต่างที่เกิดขึ้นระหว่างสภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่พึงพอใจต้องมีมากถึงระดับที่ทำให้เกิดปัญหาตามมา ดังนั้นหากความแตกต่างใดยังไม่รุนแรงพอที่จะทำให้ประสพสภาวะที่ไม่น่าพอใจ ความแตกต่างนั้นก็ยังไม่ถึงขั้นที่เรียกว่าความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2563, หน้า 12) ให้ความหมายของความต้องการจำเป็นไว้ว่าเป็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังหรือสิ่งที่ต้องการ (expected or desired outcome) กับสิ่งที่เป็นอย่างในปัจจุบัน (current outcome) โดยความแตกต่างที่เกิดขึ้นจะบอกสภาพปัญหาที่มีอยู่

ดวงใจ กฤดากร (2545, หน้า 13) ได้สรุปว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สภาพปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไข ปรับปรุง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นปัจจุบันกับสภาพที่ต้องการคาดหวัง

นุชสิทธิ์ จิตแก้ว (2553, หน้า 14) ได้สรุปว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง สิ่งที่เป็นอยู่หรือยังไม่เป็นอยู่ในสภาพปัจจุบัน แต่มีความปรารถนาหรือความคาดหวังให้เกิดหรือเกิดเพิ่มขึ้น เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความพึงพอใจให้แก่บุคคลนั้น ๆ ซึ่งความปรารถนาหรือความคาดหวังของแต่ละบุคคลอาจมีความสำคัญที่แตกต่างหรือไม่แตกต่างกันในเรื่องเดียวกันก็ได้

จากการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของความต้องการจำเป็น สามารถสรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างระหว่างสภาพการดำเนินงานที่เป็นอยู่กับสภาพการดำเนินงานที่ควรจะเป็นที่บุคคลต้องการให้เกิดขึ้นในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อสนองความต้องการของตนเอง แล้วจัดลำดับความสำคัญของความแตกต่างดังกล่าวเพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานขององค์กร ผลการประเมินความต้องการจำเป็นจะชี้สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงและแก้ไข

ประเภทของความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2563, หน้า 15-16) กล่าวว่า ความต้องการจำเป็นแบ่งได้หลายประเภท ขึ้นอยู่กับลักษณะที่ใช้ในการจัดประเภท ดังนี้

1. ระดับความต้องการจำเป็น เช่น ความจำเป็นขององค์กร (organizational needs) ความต้องการจำเป็นของบุคลากร (personal needs) ความจำเป็นของกลุ่ม (group needs)
2. สาธารณะของความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (staff development needs) ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม (development needs) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหลักสูตร (curriculum development needs)
3. ระดับความลึกซึ้งของความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นตามการรับรู้ (felt needs) ความต้องการจำเป็นเชิงวิเคราะห์ (analytical needs) ด้านกระบวนการ (process needs) ความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ (outcome needs) ความต้องการจำเป็นด้านแก้ปัญหา (solution needs) ตามความคิดของ Kaufman ความต้องการจำเป็นด้านปัจจัยและด้านกระบวนการถือเป็น “ความต้องการจำเป็นเทียม หรือกึ่งความต้องการจำเป็น” (quais needs) “ส่วนความต้องการจำเป็นด้านผลลัพธ์ถือเป็นความต้องการที่แท้จริง” (needs)
4. ช่วงเวลาที่ต้องการกำหนดความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นในปัจจุบัน (present หรือ current needs) ความต้องการจำเป็นในอนาคต (future needs)
5. ธรรมชาติของข้อมูลที่แสดงความต้องการจำเป็น เช่น ความต้องการจำเป็นเชิงคุณลักษณะ (qualitative needs) ความต้องการจำเป็นเชิงปริมาณ (quantitative needs)
6. ความต้องการจำเป็นแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ความต้องการจำเป็นด้านปฐมภูมิ (primary needs) ซึ่งเป็นความต้องการจำเป็นของผู้รับบริการ (service receivers) ในทางการศึกษาส่วนใหญ่เป็นความต้องการจำเป็นของนักเรียน และความต้องการจำเป็นทุติยภูมิซึ่งแบ่งความต้องการจำเป็นของผู้ให้บริการ (service providers) เช่น ความต้องการจำเป็นของผู้บริหาร อย่างไรก็ตาม Willkin ได้เพิ่มเติมระดับความต้องการจำเป็นระดับที่สาม (Tertiary needs) ซึ่งถือว่าเป็นความต้องการจำเป็นด้านทรัพยากร และการแก้ไขปัญหา (resources/solution)

สรุปได้ว่า ประเภของการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายประเภทด้วยกันขึ้นอยู่กับลักษณะที่ใช้ในการแบ่งประเภทตามที่นักการศึกษาได้เสนอไว้

การจัดลำดับของความต้องการจำเป็น

การจัดลำดับความสำคัญ (priority setting) ของความต้องการจำเป็นในขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุ และการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญาซึ่งจะทำให้สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นนั้นเป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดเรียงลำดับตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548 หน้า 263)

การจัดลำดับความสำคัญของข้อมูลจากการประเมินความต้องการจำเป็นตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยแบบการเรียงลำดับความสำคัญของข้อมูล Modified Priority Needs Index : $PNI_{Modified}$ (สุวิมล ว่องวาณิช, 2550 อ้างถึงใน ปณิตดา ชัยพระคุณ, 2555) เป็นวิธีการหาความแตกต่างของสภาพที่ควรจะเป็นและสภาพที่เป็นอยู่ แล้วหารด้วยสภาพที่เป็นอยู่ โดยมีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{Modified} = (I-D)/D$$

เมื่อ	:	$PNI_{Modified}$	หมายถึง	ดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น
		I	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น
		D	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นอยู่

สรุปได้ว่า การจัดลำดับความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบในการหาความต้องการจำเป็นเพื่อให้ได้ข้อมูลในการตัดสินใจเลือกหรือหาวิธีแก้ปัญหาได้ตรงกับสภาพหรือความต้องการที่แท้จริง การจัดลำดับความต้องการจำเป็นมีความสำคัญในการวางแผน นอกจากนี้การจัดลำดับความต้องการจำเป็นนั้นเป็นเทคนิคที่ช่วยในการสำรวจความต้องการหรือปัญหาที่เกิดขึ้นของหน่วยงาน ซึ่งนอกจากจะสะท้อนปัญหาที่จะต้องแก้ไขแล้วยังสามารถนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายที่เป็นทางเลือกในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารการศึกษา

การบริหารเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์การที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายและเพื่อความอยู่รอดขององค์การ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ ดังนี้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 23) ได้สรุปความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของผู้บริหาร ร่วมกับครูหรือบุคลากรในโรงเรียน อธิการบดีหรือผู้บริหารร่วมกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการร่วมกับอธิบดีกรมต่าง ๆ และครูอาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ และกลุ่มบุคคลเหล่านี้ต่างร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งสิ้น การจะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้นั้น จะต้องมีการดำเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดอาคารสถานที่และพัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลมาดำเนินการหรือมาทำการสอนในสถาบันการศึกษา การปกครองนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีมีวินัยและอื่น ๆ ซึ่งการดำเนินงานเหล่านี้รวมเรียกว่า “ภารกิจทางการบริหารการศึกษา” หรือ “งานบริหารการศึกษา” นั่นเอง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาผู้เรียน

ธีรรัตน์ กิจจารักษ์ (2542, หน้า 5) ได้สรุปความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษานั้นหมายถึงการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการหรือให้การบริหารด้านการปกครอง การเรียนการสอนและปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับกิจการการศึกษาร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยดี มีประสิทธิภาพตามจุดประสงค์ที่วางไว้

สัมนา ธนินธ์ (2556, หน้า 93) การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การสั่งการควบคุมและจัดการ เพื่อใช้ทรัพยากรทางการศึกษาที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีจุดมุ่งหมาย คือ ผลผลิตหรือผู้เรียนต้องมีคุณภาพสูงขึ้น และบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

จากความหมายของการบริหารการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการ มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การสั่งการควบคุมและจัดการ เพื่อใช้ทรัพยากรทางการศึกษาที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายที่วางไว้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

แนวคิดทฤษฎีการบริหาร

การพัฒนาค้นหาทฤษฎีและแนวคิดการบริหารการศึกษา ได้มีมาแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน นับตั้งแต่ปี ค.ศ. 1985 ได้มีพัฒนาการแนวคิดทางการบริหารการศึกษาเกิดขึ้นหลากหลาย บ้างก็เป็นแนวคิดที่ประยุกต์จากแนวคิดทฤษฎีอื่น บ้างก็เป็นแนวคิดที่พัฒนาขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับธรรมชาติและหลักการบริหารการศึกษา ทฤษฎีสำคัญที่จะนำมากล่าว คือ แนวคิดยุคต่อการเคลื่อนไหวทางทฤษฎี แนวคิดด้านการบริหารการศึกษาด้วยการศึกษาวัฒนธรรม แนวคิดทฤษฎีการบริหารเชิงปฏิบัติ และแนวคิดการศึกษานโยบาย (พิสมัย แก้วเชื้อ, 2552) ดังนี้

1. แนวคิดการเคลื่อนไหวทางทฤษฎี (The Theory Movement) นับแต่ ค.ศ. 1975 เป็นต้นมามีแนวคิดการบริหารการศึกษาหลายแนวคิด แต่ส่วนใหญ่ มักจะไม่เป็นที่รู้จักกันในหมู่นักบริหาร โดยนักบริหารการศึกษาส่วนใหญ่จะรู้จักแนวคิดทางการบริหารที่เกิดขึ้นก่อนปี 1970 พร้อมทั้งไม่รู้วิธีการประยุกต์และปรับโครงสร้างการบริหารตามกฎหมายให้เข้ากับแนวคิดใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น แนวคิดของการเคลื่อนไหวทางทฤษฎีมีจุดสำคัญอยู่ที่การมองโครงสร้างการบริหารเป็นระบบปิดที่เน้นการวิเคราะห์ และการอธิบายการดำเนินงานภายในสถานศึกษา โดยไม่พูดถึงสภาวะแวดล้อม ดังนั้นจึงไม่เป็นที่แปลกใจว่าการวิจัยการบริหารการศึกษาได้ชะลอตัวลงในช่วงศตวรรษ 1970 แต่เนื่องจากความยุ่งยากทางเศรษฐกิจและการเมืองในช่วงทศวรรษที่ 1960 อันได้แก่ การประท้วงของนักศึกษา สงครามเวียดนาม การเรียกร้องประชาธิปไตยและสิทธิเสมอภาค ตลอดจนการขาดแคลนพลังงานต่าง ๆ ก็มีผลทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา ความรับผิดชอบของการศึกษาต่อปัญหาสังคม ซึ่งปรากฏการณ์ดังกล่าวมีผลกระทบต่อการศึกษา

อย่างไรก็ตามก็เป็นที่ยอมรับว่าการเคลื่อนไหวทางทฤษฎีและการบริหารการศึกษาก่อนปี ค.ศ. 1975 เป็นไปอย่างได้ผล เพราะได้ส่งผลให้การบริหารการศึกษาเป็นสาขาวิชาที่มีการศึกษาค้นคว้าอย่างจริงจังและมีการประยุกต์รูปแบบและแนวคิดใหม่ๆ จากการบริหารธุรกิจ การบริหารรัฐกิจ สังคมวิทยา จิตวิทยาสังคม รัฐศาสตร์มาปรับใช้กับการบริหารการศึกษา ในขณะเดียวกันนักทฤษฎีการบริหารการศึกษาได้สร้างทฤษฎีการบริหารการศึกษาใหม่ๆ เช่น Haloin (1996) และ Hamphin (1957) ได้สร้างรูปแบบของการศึกษาภาวะผู้นำด้วยแบบสอบถามพรรณนาพฤติกรรม การบริหารหรือทฤษฎีระบบสังคมของ Getzels and Guba (1957) หรือแนวคิดการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

2. แนวคิดทฤษฎีการบริหารเชิงระบบ (Theory of Practice) ปัจจัยอีกแบบหนึ่งที่น่าความเปลี่ยนแปลงมาสู่การบริหารการศึกษา คือ การนำทฤษฎีและแนวคิดจากสาขาอื่น เช่น จิตวิทยา สังคมวิทยาและเศรษฐศาสตร์พร้อมกับแนวคิดทางด้านการบริหารธุรกิจและบริหารรัฐกิจมาใช้ในการบริหารการศึกษา ซึ่งการนำแนวคิดและทฤษฎีอื่น ๆ มาใช้ทำให้แนวการบริหารการศึกษาดกอยู่ได้ อิทธิพลของแนวคิดกลุ่มความเคลื่อนไหวทางทฤษฎีและความไม่แน่นอนในแนวคิดของสาขาวิชาอื่น ๆ ที่นำมาใช้

Hedley Beare and Others (1989 อ้างถึงใน พิศมัย แก้วเชื้อ, 2552) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การนำแนวคิดของสาขาวิชาอื่นมาใช้ในการบริหารการศึกษาเป็นไปตามแนวคิดของทฤษฎีสาขาอื่น อันทำให้การสอนและประสบการณ์การบริหารการศึกษาเป็นไปตามแนวคิดและหลักการของสาขาวิชาอื่นมากกว่าการคำนึงถึงพื้นฐานของสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ดังเช่นการนำกรอบการสอบถามที่เป็นระบบมาใช้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา ซึ่งก็แสดงให้เห็นถึงความไม่เหมาะสม เพราะสภาพแวดล้อมที่เป็นจริงในสถาบันการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะแวดล้อมทางเศรษฐกิจและ

การเมื่ออยู่ตลอดเวลาไม่น้อยมาก นอกจากนี้ก็ยังตำหนิทฤษฎีของกลุ่มการเคลื่อนไหวทางทฤษฎีว่าเป็นทฤษฎีที่ไม่แน่นอน และเป็นการวิจัยที่น่าเคลือบแคลง ในช่วงศตวรรษ 1980 จึงได้มีการค้นหาทฤษฎีเชิงปฏิบัติ (Theory of Practice) ซึ่งมีแนวคิดสำคัญว่าสาขาวิชาการบริหารการศึกษากว้างใหญ่และมีลักษณะทางวิชาการเป็นการเฉพาะที่ จะมีแนวการศึกษาวิจัยของตนเอง แม้ว่าในระยะเริ่มต้นจะขอยืมแนวการศึกษาของสาขาวิชาอื่นก็ตาม ดังนั้นการบริหารการศึกษาต้องเชื่อมั่นในตนเอง โดยการเสาะหาเครื่องมือและวิธีการศึกษาของตน ให้เหมาะสมต่อการศึกษาด้านการบริหารการศึกษามากกว่าการขอยืมทฤษฎีของสาขาวิชาอื่น

พัฒนาการแนวคิดทฤษฎีการบริหาร

แนวคิดทฤษฎีการบริหารมีการพัฒนาปรับเปลี่ยนและเปลี่ยนแปลงมาเรื่อย ๆ นับแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งมีลักษณะการเปลี่ยนแปลงพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง ดังจะกล่าวดังต่อไปนี้

ทฤษฎีการบริหาร เริ่มต้นในราวศตวรรษที่ 20 ในแต่ละช่วงจะมีแนวคิดที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม สถานการณ์และความต้องการของบุคคล จากเอกสารหลายฉบับแบ่งยุคการบริหารออกเป็น 4 ยุคด้วยกัน พิสสมัย แก้วเชื้อ (2552, หน้า10) ซึ่งในแต่ละยุคมีความเป็นมาและ พัฒนาการมาเรื่อย ๆ โดยมีนักทฤษฎีที่มีแนวคิดต่าง ๆ คือ

ยุคการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ (1910 - 1935)

ในยุคการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ มีนักทฤษฎีหลายท่านได้นำเสนอหลักบริหารไว้ ซึ่งก็แตกต่างกันไปบ้าง ดังจะกล่าวต่อไปนี้ นักทฤษฎียุคนี้ ได้แก่ Taylor (1911) ถือว่า เป็นบิดาแห่งการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ เขาได้เสนอหลักการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับ 1) หลักของเวลา (Time - Study Principle) 2) หลักการกำหนดหน่วยค่าจ้าง (Price Rate Principle) 3) หลักการทำงานโดยวิธีวิทยาศาสตร์ (Scientific Method Principle) 4) หลักการควบคุมโดยฝ่ายบริหาร (Managerial Control Principle) 5) หลักการจัดระเบียบงาน (The Functional Management Principle)

ในยุคนี Fayol (1949) ได้เสนอหลักการบริหาร POCCC ซึ่งผู้บริหารมีหน้าที่ในการวางแผน (To Plan) การจัดองค์การ (To Organize) การบังคับบัญชา (To Command) การประสานงาน (To Coordinate) การควบคุม (To Control) ต่อมา Gulick and Urwick (1956) นำมาปรับหลักการบริหารเป็น POSDCORB เพื่อให้ผู้บริหารรู้ว่หน้าที่ที่ต้องทำ ได้แก่ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัด องค์กร (Organize) 3) จัดบริหารบุคลากร (Staffing) 4) มีการสั่งการ (Directing) 5) การประสานงาน (Co - Ordinating) 6) การรายงาน (Reporting)

ยุคการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (1935 - 1950)

Mayo (1945) เป็นนักวิทยาศาสตร์ช่วงยุคการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ร่วมกับ Roethisberger and Dickson (1939) ทำการทดลองการทำงานในโรงงานที่เรียกว่า Hawthorne

Experiment ในช่วงปี 1927- 1932 ที่โรงงาน Western Electric Company ในเมืองชิคาโก สรุปผลออกมาว่า 1) คนไม่ใช่เศรษฐกิจ คนมีชีวิตจิตใจต้องการขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน 2) เงินไม่ใช่สิ่งล่อใจเพียงอย่างเดียวรางวัลภายในจิตใจมีผลต่อการจูงใจไม่น้อยกว่าเงิน 3) ประสิทธิภาพการทำงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับทางกายภาพอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคมด้วย 4) กลุ่มมีอิทธิพลต่อการดำเนินการตามหน่วยงาน ในช่วงเดียวกับ Lewin, Lippit and white (1939) ทดลองกับเด็กอายุ 10 ปี 3 กลุ่ม เกี่ยวกับบรรยากาศการทำงานแบบเผด็จการบรรยากาศแบบประชาธิปไตย บรรยากาศ แบบตามสบายจะส่งผลต่อคุณภาพผลงานด้วยเช่นกัน

ยุคการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (1950-1970)

Barnard (1968) เป็นผู้เขียนหนังสือ The Function of the Executive กล่าวถึงการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ที่เป็นระบบ (Systematic Conceptual Scheme of Administration Behavior) ที่เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) เขากล่าวถึง ประสิทธิภาพจากการร่วมมือทำงานส่วนประสิทธิภาพเป็นความพอใจจากการทำงานของบุคคล การดำเนินงาน ขององค์การจะต้องขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ยุคการบริหารเชิงระบบ (1970 - ปัจจุบัน) เป็นวิธีการเชิงระบบที่ Battenanfy คิดถึงระบบที่ประกอบด้วย Input Process Output Feedback และ Context ส่วน Kaufman (1974) นำเสนอ ระบบมาใช้ประโยชน์เป็นวิธีการเชิงระบบ (System Approaches) ที่คิดว่างานควรจะเริ่มจากความ ต้องการของงาน (Needs Identification) ปัญหาที่ต้องแก้ไข (Problem Identification) วิธีการแก้ปัญหา (Solutions) วิธีการประเมินผลงาน (Evaluation) เสนอการแก้ไขปรับปรุงต่อไป (Recommendation) การดำเนินการตามวิธีการ “Systems Approaches” ควรยึดหลักต่อไปนี้ การค้นหาสาเหตุของความจำเป็นตรวจสอบสาเหตุความจำเป็น กำหนดมาตรการในการดำเนินโครงการ วางแผนให้สอดคล้องกับโครงการ ตรวจสอบความสำเร็จของโครงการ หาวิธีการแก้ปัญหา ใช้วิธีการแก้ไขที่มีประสิทธิภาพ อบรมบุคลากรต่าง ๆ และสร้างมาตรฐานการวัดผล

จากที่ได้ศึกษาพัฒนาแนวคิด ทฤษฎีการบริหารของนักทฤษฎีในแต่ละยุค ซึ่งได้เสนอหลักการ บริหารไว้พอจะสรุปได้ดังต่อไปนี้ในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จจะต้องประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน การควบคุม การรายงาน

แนวคิด ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา

เพื่อให้การบริหารการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพสูงสุดจำเป็นต้องอาศัยหลัก และทฤษฎีในการบริหารการศึกษา ผู้บริหารจะต้องนำทฤษฎีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา และศึกษาริบทอื่น ๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 6 – 28) กล่าวถึง ทฤษฎีการบริหารไว้ ดังนี้ 1) ทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management Theory) เป็นทฤษฎีที่เน้น ในด้านการผลิตและประสิทธิผลของการผลิต โดยการคำนึงถึงการใช้ศักยภาพของมนุษย์ให้มากที่สุด มักกำหนดมาตรฐานของการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ผู้ปฏิบัติงานจะถูกจูงใจด้วยผลตอบแทน ทางด้านเศรษฐกิจมากกว่าการจูงใจทางด้านสังคม อารมณ์ การทำงานจะใช้หลักของการใช้เวลาให้น้อย ที่สุดแต่ได้ผลงานมากที่สุด 2) ทฤษฎีการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Management) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่มีอารมณ์และความรู้สึกนึกคิด ผู้บริหารต้องสร้างความใกล้ชิด ดูแล ทุกข์ สุข ห่วงใย มีความเอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าปรึกษาหารือ หรือขอความช่วยเหลือ แนะนำ การบริหารตามทฤษฎีนี้ คือ ดูแลคนให้ดีที่สุด (Treat People Wel) เพราะเชื่อว่าการดูแลและนิเทศ การทำงานด้วยความเอาใจใส่จะเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน และเชื่อว่าการให้รางวัลทางใจมีผลต่อการทำงานมากกว่าเงินเดือน 3) ทฤษฎีการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Management Theory) การบริหารตามทฤษฎีนี้ถือว่า คนเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด ขององค์กรจึงต้องใช้คนให้คุ้มค่าในฐานะทรัพยากรมนุษย์ และในการปฏิบัติงานใด ๆ ในปัจจุบันนี้ มักจะกล่าวอ้างถึงหลักการประชาธิปไตย เช่น ประชาธิปไตยในการบริหาร ประชาธิปไตยในการนิเทศ ประชาธิปไตยในการสอน ประชาธิปไตยในการตัดสินใจ เป็นต้น 4) ทฤษฎีการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objective) การบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์มักเรียกกันย่อ ๆ ว่า MBO เป็นแนวคิด เกี่ยวกับการบริหารงานกำลังนิยมกันอย่างแพร่หลายในปัจจุบันอาจเรียกแตกต่างกันหลายอย่าง เช่น การบริหารงานโดยมุ่งผลงาน (Management by Results) การบริหารตามเป้าหมาย (Goals Management) การบริหารงานโดยการมีส่วนร่วม (Management by Participation) เป็นต้น

การบริหารงานตามแนวคิดนี้จะมุ่งหวัง คือ ช่วยให้ทุกคนเข้าใจขอบเขตและหน้าที่ความรับผิดชอบ ของตนเอง ช่วยให้มีการประสานงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น เกี่ยวกับการ กำหนดวัตถุประสงค์ แผนการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานจะมีมาตรฐานควบคุม การประเมินผลการ ปฏิบัติงานมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ สามารถนำไปประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ช่วยพัฒนาบุคคลให้สามารถทำงานเต็มศักยภาพยิ่งขึ้น ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์มากขึ้น

ทฤษฎีระบบ (System Theory) คือ การนำเอาความคิดเชิงระบบเข้ามาใช้ในการบริหาร เพราะองค์กรในปัจจุบันมีความซับซ้อนมากจึงเป็นการยากที่จะพิจารณาถึงพฤติกรรมขององค์กรให้เห็นทุกแง่ทุกมุม นักบริหารสมัยใหม่จึงหันมาศึกษาพฤติกรรมองค์กร เพราะคนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความหมายของการบริหารเชิงระบบจึงหมายถึง องค์กรประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกัน และกัน และมีส่วนกระทบต่อปัจจัยระหว่างกันในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุ

วัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งองค์ประกอบพื้นฐานทฤษฎีระบบ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) และผลกระทบ (Impact)

การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา มีเนื้อหาหลักอยู่ 2 ด้าน

1. ด้านแผน หมายถึง การศึกษาเกี่ยวกับนโยบาย และแผนชนิดต่าง ๆ แบ่งออกเป็น

1) แผนระยะยาว เช่น แผนกลยุทธ์ แผนวิสาหกิจ แผนระยะยาว การวางแผน กระบวนการวางแผน ต่าง ๆ 2) แผนระยะกลาง ได้แก่ แผน 5 ปี เช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ช่วง 5 ปี แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ 3) แผนระยะสั้น เป็นแผนที่มีระยะเวลาเพียงปีเดียว ได้แก่ แผนพัฒนาการ (แผนขอเงินงบประมาณจัดทำก่อนปีงบประมาณ) แผนปฏิบัติการประจำปี (เมื่อได้รับการจัดสรรงบประมาณแล้ว) มาระยะหลังมีการศึกษาถึงภารกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) ซึ่งเป็นขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ จะศึกษาการวิเคราะห์หน่วยงานที่เรียกว่า Swot การกำหนดกลยุทธ์

2. ด้านองค์การ จะศึกษาในส่วนที่เป็นคน (Man) งาน (Task) และเทคนิคการบริหาร แบ่งออกเป็น 1) การศึกษาเกี่ยวกับคน จะศึกษาตั้งแต่การบริหารงานบุคคล ซึ่งมีตั้งแต่การรับคนเข้าทำงาน (Recruitment) การบำรุงรักษา (Maintenance) การพัฒนาบุคคล (Development) และการให้ออกจากงาน (Retire) ภาวะผู้นำ (Leadership) การทำงานเป็นทีม (Team) การบริหารความขัดแย้ง (Conflict Administration) การส่งเสริม (Promotion), การสนับสนุน (Supporting) การอำนวยความสะดวก (Facilitator) ขวัญกำลังใจ (Morale) การจูงใจ (Motivation) การให้รางวัล และการลงโทษ (Reward and Punishment) เป็นต้น 2) การศึกษาเกี่ยวกับงาน ศึกษาในด้านโครงสร้างองค์การศึกษา การจัดองค์การ การวิเคราะห์องค์การ (Organizational Analysis) มนุษย์สัมพันธ์ (Human Relation) การสื่อสาร (Communication) นวัตกรรมต่าง ๆ (Innovation) บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior) วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) การกระจายอำนาจ (Decentralization) การสั่งการ (Direction) การตัดสินใจ (Decision Making) การประกันคุณภาพ (Quality Assurance) การเจรจาต่อรอง (Negotiation)

เทคนิคในการบริหารสถานศึกษาตัวสุดท้าย คือ การศึกษาเกี่ยวกับเทคนิคการบริหาร จะศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การ (Organizational Development) การบริหารโดยมีวัตถุประสงค์ (Management by Objective) การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (Performance Based Budgeting) การบริหารเวลา (Time Management) ระบบ (System) การวิเคราะห์ระบบ (System Analysis) การนำระบบไปใช้ (System Approach) การปรับปรุงระบบ (Re - Engineering) ประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิผล (Effectiveness) QC Cycle วงจรการบริหารของ Deming แบบ PDCA Joharis Windows เป็นต้น

จากที่กล่าวมาทั้งหมดพอสรุปได้ว่า เกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาจะต้องมีกระบวนการ หลักที่สำคัญ 2 ประการ ซึ่งหมายถึง งานในด้านการวางแผนเกี่ยวกับนโยบาย ซึ่งแบ่งออกเป็นแผน ระยะสั้นแผนระยะกลาง และแผนระยะยาว ส่วนงานในด้านองค์กรจะต้องศึกษาคนงาน และเทคนิคการบริหาร

หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหาร

ความหมายของทักษะของผู้บริหาร

ผู้บริหารคือ ส่วนสำคัญอย่างยิ่งภายในองค์กรที่มีหน้าที่ตัดสินใจ กำหนดทิศทาง รวมถึงยังต้องจัดการบริหารหล่อเลี้ยงทรัพยากรภายในองค์กร เพื่อความอยู่รอดของบริษัท อีกทั้งจำเป็นต้องมีทักษะในการบริหาร จึงจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของทักษะของผู้บริหารไว้ ดังนี้

McClelland (1973 อ้างถึงใน ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2559) กล่าวว่าทักษะหมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติเป็นประจำ จนเกิดความชำนาญ

Spencer & Spencer (1993 อ้างถึงใน ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2559) กล่าวว่า ทักษะหมายถึง ความสามารถที่จะแสดงออก หรือกระทำเรื่องงานทั้งที่เป็นงานด้านจิตใจหรือกายภาพ

Boyatzis (1982 อ้างถึงใน ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2559) กล่าวว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถแสดงพฤติกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่องจนบรรลุเป้าหมายการทำงาน

จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ทักษะ คือ ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจนเกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน

เกสร เสมาทอง (2560, หน้า 36) ได้สรุปทักษะการบริหาร หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถและความชำนาญของผู้บริหารในกระบวนการวางแผน การจัดการองค์กร การนำและบังคับบัญชาการควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ เป็นศิลปะในการทำงาน ให้สำเร็จเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

สมคิด นาคขำ (2561, หน้า 13) ได้สรุปทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่ใช้ในการบริหารจัดการเรื่องต่าง ๆ ขององค์กรที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

สิริกรัย ไตรภพนพัฒน์ (2561, หน้า 23) ได้สรุปความหมายของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญของผู้บริหารในการจัดการทรัพยากร มาใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับ และเชื่อถือของทุกคน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหาร

มีนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวถึงทักษะการบริหารของผู้บริหารไว้ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีของแคทซ์ (Katz) ที่เรียกว่า ทฤษฎี 3 ทักษะของแคทซ์ (Katz's Three skills Theory) ซึ่งเขาได้อธิบายทฤษฎีไว้ว่า ทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารมีอยู่ 3 ทักษะ คือ

1. ทักษะด้านเทคนิค (technical skill) เป็นทักษะที่ผู้บริหารทำงานกับสิ่งของ ผู้บริหารที่ใช้ความรู้ความสามารถ และเทคนิคต่าง ๆ ในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการบริหาร เป็น ทักษะเทคนิคที่เกิดจากการฝึกอบรม การศึกษาหาความรู้ต่าง ๆ จากประสบการณ์ จนทำให้ผู้บริหาร เกิดความชำนาญในการบริหารงาน เช่น การทำทะเบียนนักเรียน การจัดทำงบประมาณ การวางแผนอาคารสถานที่การจัดชั้นเรียน เป็นต้น ในปัจจุบันถือว่าทักษะทางเทคนิคที่สำคัญของผู้บริหาร ประกอบด้วย ทักษะด้านการวางแผน (planning skills) ทักษะทางด้านกระบวนการกลุ่ม และการติดต่อสื่อสารความหมาย (group process and communication skills) ทักษะทางด้านการจัดการ (management and organizational skills) เป็นต้น

2. ทักษะด้านมนุษย (human skill) เป็นทักษะที่ผู้บริหารต้องเกี่ยวข้องกับคน และไม่ใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ แต่เป็นทักษะที่ผู้บริหารสามารถทำงานกับบุคคล หรือกลุ่มบุคคลโดยผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน รู้วิธี สร้างทีมงาน เพื่อให้การบริหารสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ทักษะเทคนิคเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับวัตถุ สิ่งของ ส่วนทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับคนเป็นสิ่งแวดล้อมที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเอง จะต้องรู้จักตนเอง มีความมั่นใจ มั่นคงในอารมณ์ จะต้องรู้จักและพยายามเข้าใจผู้อื่น และต้องรู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับการงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และความสนใจของบุคคลนั้น ๆ

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

เกสร เสมาทอง (2560, หน้า 56) ได้สรุปทักษะของผู้บริหารของนักการศึกษาไว้ 8 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะด้านความคิด โดยผู้บริหารต้องมีศาสตร์ทางการบริหาร
2. ทักษะด้านมนุษย ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น ดังนั้นต้องมีทักษะด้านนี้อย่างยิ่ง
3. ทักษะด้านการบริหารจัดการ หรือทักษะด้านเทคนิค เป็นความสามารถในการใช้เทคนิค กระบวนการทางการบริหาร เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยให้การบริหารจัดการมีคุณภาพต่อไป
4. ทักษะการวางแผน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย แผนกลยุทธ์
5. ทักษะด้านความเป็นผู้นำ เป็นการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล การบริหารเชิงกลยุทธ์ และการบริหารคน เป็นผู้มีพลังและศักยภาพ
6. การเป็นนักการจัดการ ได้แก่ การระดมทรัพยากร การบริหารทั้งหมด
7. การเป็นนักวิจัยและพัฒนา การแสวงหาความรู้ นวัตกรรมรวมถึงรูปแบบใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน
8. การเป็นนักประสานงานและการประสานประโยชน์ ความสามารถในการประชุม การบริหารงานในเชิง

ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2550) ได้กล่าวว่า ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารมี 4 ข้อ ดังนี้

1. ทักษะการนำเสนออย่างมืออาชีพ ผู้บริหารต้องสามารถนำสิ่งที่ตนเองรู้ มีความมั่นใจ และการแสดงออกมาต่อหน้าบุคคลอื่นด้วยความมั่นใจ และถูกต้องเสมอ
2. ทักษะด้านมนุษย ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะโดดเด่น ดุติทั้งภายในและภายนอก โดยจะต้องเข้าสังคม รู้จักการเอาใจใส่ผู้อื่น
3. ทักษะการสื่อสาร ผู้บริหารจะต้องมีทักษะการสื่อสารเพราะผู้บริหารมีหน้าที่หลักในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ทั้งภายในและภายนอก
4. ทักษะด้านสังคม ผู้บริหารจะต้องมีทักษะการเข้าสังคมที่ดี มีมารยาททางสังคม การเข้าสังคม การพูดคุยตอบโต้ที่สร้างสรรค์

เสนาะ ดิยาว (2551 อ้างใน สมคิดนาทขวัญ, 2561) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะการบริหารสถานศึกษามีความสำคัญมาก หากผู้บริหารไม่มีทักษะทางการบริหาร ก็จะบริหารงานไม่ได้และถือว่ามีความสำคัญในทุกระดับ ของผู้บริหารแต่อาจแตกต่างกัน น้อยไม่เท่ากัน ทักษะการบริหารสถานศึกษาแบ่งเป็น 3 ทักษะ ได้แก่

1. ทักษะด้านการทำงาน คือ ความสามารถที่จะทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างเชี่ยวชาญ ต้องรู้วิธีและกระบวนการทำงานอย่างลึกซึ้ง ผู้มีทักษะด้านการงานจะต้องผ่านการศึกษาอยู่ถึงเป็น

ทางการและได้รับการอบรมระดับหนึ่ง จนมีความชำนาญในระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ เช่น นักบัญชี วิศวกร แพทย์ นักคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

2. ทักษะด้านมนุษย คือ ความสามารถในการทำงานเข้ากับคนได้เป็นอย่างดี ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานกับคนอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือเป็นทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์นั่นเอง คนที่มีทักษะทางด้านมนุษยนี้จะต้องรู้จักตัวเองอย่างที่เป็นประการแรก และมีความเข้าใจความรู้สึก ของคนอื่นอย่างแท้จริงเป็นประการที่ 2 มิฉะนั้นจะก่อให้เกิดความไว้วางใจในการร่วมงานกับคนอื่น ไม่ได้ ทักษะทางด้านมนุษยมีความสำคัญมากต่อผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง ระดับต้น และผู้ปฏิบัติงาน

3. ทักษะด้านความคิด คือ ความสามารถในการใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์ ความสามารถในการมองสถานการณ์ได้ใกล้เคียงหรือถูกต้องแก้ปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนได้ มองเห็นความแตกต่างระหว่างสิ่งต่าง ๆ ได้ สามารถตรวจสอบความสัมพันธ์ของสถานการณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มองการณ์ไกลและแก้ปัญหาที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ทักษะด้านความคิดนี้มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารระดับสูง

จันทรานิ สงวนนาม(2553 อ้างในสมคิดนาควัญ, 2561) ได้กล่าวถึง ทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารมี 3 ทักษะ ประกอบด้วย

1. ทักษะด้านเทคนิควิธี คือ ความสามารถในการใช้ความรู้ วิธีการ เทคนิคและเครื่องมือ ที่จำเป็นเพื่อผลสำเร็จของงานที่ได้มาจากประสบการณ์ การศึกษาและการฝึกอบรมให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีงามในการทำงานร่วมกันมีความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และทำให้ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์กับองค์กร

3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด คือ ความสามารถในการมององค์กรอย่างทะลุปรุโปร่ง เพื่อให้องค์กรมีความสมบูรณ์โดยส่วนรวม โดยการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับผู้ร่วมงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 อ้างในสมคิด นาควัญ, 2561) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่ดีมีประสิทธิภาพนั้น ควรมี 3 ทักษะที่ผสมกลมกลืนไปตามอัตราส่วนที่แตกต่างกัน ทักษะทั้ง 3 ได้แก่

1. ทักษะทางการจัดการ เป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะบริหารงานและรักษาไว้ ซึ่งความร่วมมือของบุคคลในการทำงาน และสร้างความก้าวหน้าและพัฒนาสถานศึกษาเพื่อผลผลิต และความสำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ทักษะทางการจัดการได้แก่บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการวางแผนการตัดสินใจ การสั่งการ การควบคุมงานการประสานงานการจัดองค์กรการบริหารทรัพยากร รวมทั้งการประเมินผลและติดตามผลการทำงาน

2. ทักษะทางมนุษย เป็นความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจ พัฒนางานยอมรับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ลักษณะของผู้บริหารได้แก่ มีความเข้าใจถึงความรู้สึก ของผู้อื่น ให้ความสำคัญกับทุกคน มีความจริงใจต่อผู้อื่น มีอารมณ์ขัน มองโลกในแง่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมไม่เอาเปรียบผู้อื่นและคอยปรับปรุงบุคลิกภาพของตนอยู่เสมอ

3. ทักษะทางเทคนิค เป็นทักษะที่ผสมผสานระหว่างความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งผู้บริหารควรมีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ต่าง ๆ ได้แก่ งานด้านวิชาการงาน ด้านบริหารบุคลากร งานด้านสิ่งอำนวยความสะดวก การเงิน ความรู้เหล่านี้จะช่วยให้ผู้บริหารงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

วิโรจน์ สารรัตน์(2553 อ้างในสมคิด นาคขวัญ, 2561) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารแต่ละระดับชั้นต้องมีทักษะทางการ บริหารงาน ดังนี้

1. ทักษะทางด้านเทคนิค คือ ความสามารถในการใช้เครื่องมือหรือวิธีการเฉพาะ ซึ่งเป็นความสามารถของผู้บริหารในการทำงานเฉพาะทางได้อย่างเชี่ยวชาญ รู้กระบวนการการทำงานอย่างลึกซึ้ง สามารถแสดงการทำงานเป็นตัวอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้ที่มีทักษะเชิงเทคนิคจะต้องผ่านการศึกษาอย่างเป็นทางการและได้รับการอบรมมาระดับหนึ่ง มีความชำนาญในระดับผู้ประกอบวิชาชีพ เช่น นักดนตรี นักบัญชี หนายความ วิศวกรนาย แพทย์ นักคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ทักษะเชิงเทคนิคมีความสำคัญมากต่อผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารระดับต้น

2. ทักษะทางด้านมนุษย คือ ความสามารถที่จะทำงานร่วมกับคนอื่นหรือเข้ากับคนอื่นได้ สร้างความรู้สึกที่ดีและความจงรักภักดีสามารถจูงใจบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือกลุ่ม ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานกับคนอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเป็นทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์นั่นเอง คนที่มีทักษะด้านมนุษยนี้จะต้องรู้จักตนเองดีเป็นประการแรกและมีความเข้าใจความรู้สึกของคนอื่นอย่างแท้จริงเป็นประการที่สอง มนุษย์มีความสำคัญมากต่อผู้บริหารระดับสูงอันดับการระดับต้นและ ผู้ปฏิบัติงาน

3. ทักษะทางด้านความคิด คือ ความสามารถในการมองความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสภาพแวดล้อมภายนอก ความเข้าใจในความสัมพันธ์และการส่งผลต่อกันระหว่างส่วนต่าง ๆ และความสามารถวินิจฉัยปัญหาภายในองค์กรที่จะนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาองค์กรได้ อย่างถูกทิศทาง ทักษะทางด้านความคิดนี้มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารระดับสูง

สัมมา รณิธย์ (2553 อ้างใน สมคิด นาคขวัญ, 2561) ได้กล่าวไว้ว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญในการทำงาน แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1. ทักษะด้านเทคนิคการทำงาน คือ ความสามารถที่จะทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างเชี่ยวชาญ จะต้องรู้วิธีและกระบวนการทำงานอย่างลึกซึ้ง ผู้มีทักษะด้านการทำงานจะต้องผ่านการศึกษารูปแบบทางการและได้รับการอบรมมาระดับหนึ่ง จนมีความชำนาญในระดับผู้ประกอบวิชาชีพ เช่น นักบัญชีวิศวกร นายแพทย์ นักคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ทักษะด้านการทำงานมีความสำคัญมากต่อผู้บริหารงานและผู้บริหารระดับต้น

2. ทักษะด้านมนุษย คือ ความสามารถในการทำงานเข้ากับคนได้อย่างดี ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานกับคนอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ คนที่มี ทักษะทางด้านนี้จะต้องรู้จักตัวเองอย่างดีเป็นประการแรก และมีความเข้าใจความรู้สึกของคนอื่น อย่างแท้จริงเป็นประการที่ 2 มิฉะนั้นจะก่อให้เกิดความไว้วางใจในการทำงานร่วมกับคนอื่นไม่ได้เลย ทักษะทางด้านมนุษยมีความสำคัญมากต่อผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง ระดับต้นและผู้บริหารปฏิบัติงาน

3. ทักษะด้านความคิด คือ ความสามารถในการใช้ความคิดในเชิงวิเคราะห์ ความสามารถในการมองสถานการณ์ได้ใกล้เคียงหรือถูกต้อง แก้ปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนได้ มองเห็นความแตกต่างระหว่างสิ่งต่าง ๆ ได้ สามารถตรวจสอบความสัมพันธ์ของสถานการณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองการณ์ไกลและแก้ปัญหาที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ทักษะทางด้านความคิดมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารระดับสูง

Drake and Roe (1986 อ้างใน ไกรสร เจียมทอง, 2561) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับทักษะการบริหารสถานศึกษา เป็นทักษะ 5 ด้าน ดังนี้

1. ทักษะทางความรู้ความคิด ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ ความคิดมีสติปัญญา และมีวิสัยทัศน์

2. ทักษะทางเทคนิค เป็นทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการมีความรู้ที่เชี่ยวชาญ และมีความชำนาญในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งพร้อมทั้งมีความคล่องแคล่วในการใช้เครื่องมือ และเทคนิควิธีในการทำกิจกรรม

3. ทักษะทางการศึกษาและการสอน เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางการศึกษา ซึ่งจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้านการเรียนการสอน ต้องเป็นผู้ที่มีภูมิรู้และนักวิชาการที่ดี

4. ทักษะทางมนุษย เป็นทักษะที่ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษากับปัจเจกบุคคล หรือกลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการสร้างพลังแห่งความร่วมมือของทีมงาน เพื่อบรรลุเป้าหมาย ขององค์กร

5. ทักษะทางความคิดรวบยอด เป็นความสามารถที่จะประสานสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกันและสามารถที่จะมองเห็นองค์กรในภาพรวม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องรู้ถึงการพึ่งพาอาศัยกันของ

ส่วนต่าง ๆ หรือหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์กร และเข้าใจได้ว่าการเปลี่ยนแปลงในส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบถึงส่วนอื่นอย่างไรบ้าง

ณัฐปคัลภ์ ญาณมโนวิศิษฐ์ (การบริหารพัฒนา 2555, หน้า 188) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ จะต้องเป็นผู้ที่มีความเฉลียวฉลาดในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีการติดต่อสื่อสารที่ดี และได้เสนอทักษะ (Skills) ของผู้บริหารไว้เก้าทักษะดังนี้

1. มีความเฉลียวฉลาด
2. มีทักษะในความคิด
3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
4. มีทักษะในเชิงการทูตรู้จักผูกมิตรไมตรี
5. มีวาทีศิลป์มีทักษะทางการพูด
6. มีความรู้เกี่ยวกับงาน
7. มีทักษะในการจัดการอย่างเป็นระบบ
8. มีทักษะในการชักนำจูงใจผู้อื่น
9. มีทักษะทางสังคมสูง

สิริอร วิชชาวุธ (จิตวิทยาการเป็นผู้นำ 2557, หน้า 41- 42) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารทุกระดับจะต้องมีหน้าที่รับผิดชอบทำให้งานที่ตนได้รับมอบหมายมาประสบความสำเร็จตามที่เบื้องบนกำหนดไว้ โดยอาศัยความสามารถในการบริหารของตนและความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารทุกคนจึงควรมีทักษะในการทำงานอย่างน้อย 5 อย่าง คือ ทักษะในงานเฉพาะด้าน (technical skill) ทักษะทางการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (human relation skill) ทักษะในการคิด (conceptual Skill) ทักษะในการตัดสินใจ (decision making skill) และทักษะในการสื่อสาร (Communication skill) เพียงแต่ผู้บริหารระดับต่างกันจะใช้ทักษะทั้ง 5 มากน้อยต่างกัน ผู้บริหารระดับสูงต้องใช้ทักษะการตัดสินใจมากที่สุด รองลงมาคือทักษะทางการคิด ทักษะทางการสร้างความสัมพันธ์และทักษะในงานเฉพาะด้าน ผู้บริหารระดับกลางจะต้องใช้ทักษะทางการสร้างความสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมาคือทักษะการตัดสินใจ ทักษะทางการคิด และทักษะทางการทำงานเฉพาะด้าน ส่วนผู้บริหารระดับต้นจะต้องใช้ทักษะในงานเฉพาะด้านมากที่สุด รองลงมาคือทักษะทางการสร้างความสัมพันธ์ ทักษะการตัดสินใจ และทักษะการคิด สำหรับทักษะในการสื่อสาร ผู้บริหารทุกระดับต้องใช้

1. ทักษะในงานเฉพาะด้าน คือความรู้และความสามารถในการงานอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และกระบวนการทำงานในหน่วยงานหรือแผนกงานของตน

2. ทักษะทางการสร้างสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ ความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ความหมาย จะจูง

ใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานด้วยความทุ่มเททั้งกายและใจไม่ว่าจะใช้วิธีการแบ่งงานให้เหมาะกับลักษณะของลูกน้อง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัลและการลงโทษ

3. ทักษะการคิด เป็นความรู้ในเรื่องขององค์การ “ละการดำเนินงานขององค์การว่าเป็นอย่างไร มองเห็นความสัมพันธ์กันระหว่างแผนงานหรือหน่วยงาน วิเคราะห์สถานการณ์และโอกาสสำหรับองค์การในสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การได้

4. ทักษะทางการตัดสินใจและการแก้ปัญหา เป็นความสามารถวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง และหาสาเหตุของปัญหา วิธีการแก้ไขเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจที่ถูกต้อง

5. ทักษะการสื่อสาร เป็นความสามารถที่จะสื่อความต้องการและความปรารถนาให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าใจทิศทาง เป้าหมาย นโยบาย และงานที่เขาต้องทำได้อย่างชัดเจนถูกต้อง และความสามารถในการชักจูงและทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความรู้สึกร่วมกับองค์การด้วยการยอมรับในสิ่งต่าง ๆ ที่จะทำร่วมกันอย่างสนใจและเต็มใจ รวมไปถึงทักษะการสอนงานและทักษะการให้คำปรึกษา

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

Hoyle, English and Stefly (2005 อ้างถึงใน แพรศวาส สนองพันธ์, 2557, น.34) ได้เขียนหนังสือเรื่อง ทักษะที่ทำให้ประสบความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (Skills for Successful 21 Century School Leaders) ประกอบด้วยทักษะที่สำคัญ 10 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Skills in Visionary Leadership)
2. ทักษะด้านการกำหนดนโยบายและการปกครอง (Skills in Policy and Governance)
3. ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน (Skills in Communication and Community Relations)
4. ทักษะการบริหารจัดการองค์กร (Skills in Organizational Management)
5. ทักษะการวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร (Skills in Curriculum Planning and Development)
6. ทักษะการจัดการเรียนรู้ (Skills in Instructional Management)
7. ทักษะการประเมินผลงานและการบริหารบุคลากร (Skills in Staff Evaluation and Personnel Management).
8. ทักษะในการบริหารจัดการบุคลากร (Skills in Star Management)

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

10. ทักษะการสร้างค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ (Values and Ethics of Leadership)

กรรณิกา เรตมอนด์ (2559, น.9-12) ได้กล่าวว่าทักษะผู้นำในศตวรรษที่ 21 หมายถึง ประกอบด้วยทักษะที่สำคัญคือ ทักษะการสื่อสาร ทักษะความคิดสร้างสรรค์ ทักษะวิสัยทัศน์ และ ทักษะความร่วมมือ

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2541 อ้างถึงใน แพรควา สนองพันธ์, 2557, น.40-41) กล่าวว่า ปี ค.ศ. 2000 ผู้บริหารองค์กรจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ที่หลายหลายในการดำเนินการเพื่อให้องค์กรอยู่รอด ดังนั้นผู้บริหารจึงควรเป็นบุคคลที่มี 5 ทักษะ ดังต่อไปนี้

1. ทักษะการแก้ปัญหา หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นหัวหน้างาน ควรรู้และเห็นชัด ไม่ว่าจะเป็น เป็นเรื่องความขัดข้องของเครื่องจักรอุปกรณ์ ประสิทธิภาพการผลิต หรือ ปัญหาจากตัวพนักงานเอง ยอดหัวหน้างาน ต้องเป็นผู้ที่สามารถค้นหาหรือระบุปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าว ได้ และต้องเป็นผู้ที่สามารถ ในการจัดการแก้ปัญหาต่าง ๆ เหล่านั้นให้หมดไปได้อย่างรวดเร็ว และมี ประสิทธิภาพ ความเป็นนัก แก้ปัญหา ทำให้ต้องรู้จักใช้เครื่องมือ สำหรับการแก้ปัญหาได้อย่าง เหมาะสม ทำให้ไม่เสียเวลา ไม่ใช่ แก้ปัญหาด้วยการลองผิดลองถูก

2. ทักษะนักปรับปรุงงาน/นักเพิ่มผลผลิต หมายถึง ความสามารถในการปรับปรุงงาน หัวหน้างานต้องรู้จักปรับปรุงงานที่ รับผิดชอบอยู่ให้ดีขึ้น มีความก้าวหน้ามากขึ้น โดยดูจากผล การปฏิบัติงานที่มากกว่าเดิม (High Performance) เรื่องที่ต้องให้ความสำคัญในการปรับปรุงให้ดีขึ้น ก็คือ คุณภาพ ต้นทุน และเวลาส่งมอบ เมื่อปรับปรุงงานได้ดีขึ้น ผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้นด้วย

3. ทักษะนักสอนงาน หมายถึง ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์หัวหน้า งานมีหน้าที่ต้องสอนงาน โดยเฉพาะ การฝึกอบรม ยอดหัวหน้างานต้องมีความเป็นนักสอนงาน คือ พูดเป็น สอนเป็น อธิบายเรื่องยากๆ ให้ ฟังเข้าใจได้ง่าย การเป็นนักสอนงานทำให้เราสามารถเปลี่ยน บุคลิกภาพจาก “เจ้านาย” หรือ “ผู้เผด็จการ” เป็น “ผู้ให้คำปรึกษา” หรือ “ผู้กำกับติดตาม” ทำให้ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับ บัญชาดีขึ้น ทำให้ได้รับความร่วมมือมากขึ้น

4. ทักษะนักคิด หมายถึง การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องอาศัยความเป็นนักคิดด้วย คือ ไม่ใช่ทำเป็นอย่างเดียวต้องคิดไปด้วย องค์ประกอบที่ประสบความสำเร็จ มักจะเป็นองค์กรที่มี บุคลากรที่มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Ideas) เป็นจำนวนมาก จึงสร้างผลิตภัณฑ์ที่แปลกใหม่ และ สร้างความพอใจให้แก่ลูกค้าได้ หัวหน้างานที่รู้จักใช้สมอง รู้จักใช้ความคิดคือ คิดเป็น ก็จะได้เปรียบ และเป็นที่ต้องการของทุกองค์กร นักคิดที่เป็นที่ต้องการมากขึ้นทุกวันนี้คือ “นักคิดสร้างสรรค์” ซึ่ง ทุกคนสามารถพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดได้

5. ทักษะนักเรียนรู้ หมายถึง การเป็นผู้เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา ยอดหัวหน้างานต้องมีความเป็นนักเรียนรู้ด้วย การเป็นนักเรียนรู้ ทำให้ไม่วนเวียนกับความผิดพลาดซ้ำซาก ก้าวสู่ประสบการณ์ใหม่ๆ ได้ การเรียนรู้คือ การได้ประสบการณ์จากการทำงาน เพิ่มความรู้เพิ่มทักษะ ดังนั้น การเป็นนักเรียนรู้ ก็จะเป็นทั้งนักแก้ปัญหา นักปรับปรุงงาน นักสอนงาน และนักคิดรวมกันไปในตัว

แพรวดาว สนองพันธ์ (2557, หน้า 5-9) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ความสามารถด้านศักยภาพ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สามารถพัฒนาได้โดยการเรียนรู้และฝึกฝน แสดงออกในรูปการกระทำในการนำเอาความรู้ ทรรศนคติ ปัจจัยทางการบริหารมาใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งประกอบด้วยทักษะที่หลากหลายดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) หมายถึง ผู้บริหารมีเทคนิคในการคิดเชิงกลยุทธ์ วางแผนกำหนดนโยบายและทิศทางการของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน มีเทคนิคในการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศ นอกจากนี้จะต้องมีเทคนิคการสั่งการ การมอบหมายงาน การประเมิน การสอนงาน รวมทั้งเทคนิควิธีการในการปฏิบัติการจัดกิจกรรมที่หลากหลายน่าสนใจ เทคนิคในการใช้สื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว และมีเทคนิคในการระดมความคิดการทำงานแบบร่วมมือ

2. ทักษะด้านมนุษย (Human Skills) หมายถึง ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น เข้าใจในความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมและวัฒนธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ อธิบายที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับ ยอมรับนับถือ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างความศรัทธาแก่บุคคลรอบข้าง สามารถทำงานร่วมกับคนได้ทุกประเภท มีความเป็นกันเองทำงานแบบครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้จะต้องสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือและเป็นประชาธิปไตย เปิดใจกว้าง มุมมองโลกทัศน์ใหม่ ๆ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและนำมาบูรณาการอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งสร้างกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง ให้ความร่วมมือและบริการชุมชนในทุก ๆ เรื่อง เช่น ความรู้ที่มีประโยชน์ วัสดุ ครุภัณฑ์ และการให้บริการอาคารสถานที่ สามารถสร้างความร่วมมือกับสังคมโดยรอบและสามารถสร้างเครือข่ายภายนอกองค์กรได้

3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) หมายถึง ผู้บริหารสามารถมองภาพรวม ความสัมพันธ์ ผลกระทบส่วนต่าง ๆ ขององค์กรจากส่วนย่อยไปหาส่วนรวมได้อย่างชัดเจน มีความรอบรู้ในรอบด้านทั้งแนวนโยบายการจัดการศึกษา ปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกที่จะส่งผลกระทบต่อสถานศึกษา สามารถกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ ได้กว้างไกลชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาและสถานการณ์เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน รวมทั้งสามารถจัดองค์กร โครงสร้างหน้าที่ ภารกิจได้อย่างเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคน

และสามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในอนาคตที่จะเกิดขึ้นบนพื้นฐานของความเป็นเหตุผลการได้อย่างน่าเชื่อถือ

4. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional Skills) หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ แสวงหาความรู้ใหม่ๆเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเสมอ เข้าใจในหลักสูตรและมีหลักสูตรที่เป็นอัตลักษณ์เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของชุมชน ส่งเสริมการจัดเรียนรู้แบบบูรณาการ เช่น การเรียนรู้แบบโครงงานและการสืบเสาะ เป็นต้น นอกจากนี้ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็น เช่น ภาษาอังกฤษและเทคโนโลยี ส่งเสริมการใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน จัดให้มีห้องปฏิบัติการที่เพียงพอ และมีอินเทอร์เน็ตที่ครอบคลุมทุกพื้นที่ จัดให้มีห้องเรียนออนไลน์ ห้องสมุดดิจิทัลที่สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา จัดสภาพบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการนิเทศอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและมีตารางการนิเทศที่ชัดเจน จัดบุคลากรให้สอนตามวิชาเอกหรือวิชาที่ถนัด รวมทั้งส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนานักเรียนรายคนอย่างต่อเนื่อง และสามารถบูรณาการแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกสถานศึกษา

5. ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive Skills) หมายถึง ผู้บริหารสามารถคิดนอกกรอบได้อย่างสร้างสรรค์ ประยุกต์เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถคิดเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นระบบจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญได้อย่างเป็นองค์รวม วิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลได้อย่างน่าเชื่อถือ แก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆได้อย่างสร้างสรรค์ บูรณาการ และก่อให้เกิดความร่วมมือกับทุกภาคส่วน รวมทั้งสามารถคิดวิเคราะห์ข้อมูล สภาพปัญหา ความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและก่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาโรงเรียนในอนาคต

6. ทักษะด้านการบริหาร (Administrative Skills) หมายถึง ผู้บริหารเข้าใจในหลักการแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร สามารถประยุกต์และบริหารตามสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารงานและทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นระบบและเกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้สามารถบริหารโครงการ กิจกรรมและทรัพยากรต่าง ๆ ได้สอดคล้องกับแผนที่วางไว้ รวมทั้งบริหารงบประมาณได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้และเกิดประโยชน์สูงสุด สามารถจัดให้ชุมชนเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารจัดการ และสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

7. ทักษะด้านการวางแผน (Planning Skills) หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนและสามารถวางแผนได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว สามารถวางแผนร่วมกันทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสามารถจัดทำแผนปฏิบัติการสถานศึกษา แผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาที่มุ่งให้เกิดผลดี คำนึงต่อการศึกษาและสิ่งแวดล้อม นอกจากนั้นสามารถวางแผนได้อย่างมียุทธศาสตร์ กำหนดกิจกรรม ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ระยะเวลาและงบประมาณได้อย่าง

ชัดเจน จัดทำปฏิทินกิจกรรมการดำเนินงานต่าง ๆ จัดลำดับความสำคัญของภาระงานได้อย่างชัดเจน และสามารถนำแผนที่วางไว้ไปสู่การปฏิบัติและก่อให้เกิดผลดีทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างแท้จริง

8. ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication Skills) หมายถึง ผู้บริหารสามารถฟัง พูด อ่าน เขียนและสรุปได้อย่างชัดเจน ตรงประเด็นเข้าใจง่าย สื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาประเทศในอาเซียนได้เป็นอย่างดี สามารถเจรจาต่อรอง โน้มน้าวและเกลี้ยกล่อม เพื่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงาน สามารถนำการประชุม นำเสนอในที่สาธารณะได้อย่างมืออาชีพ รวมทั้งสามารถเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์กิจกรรม ผลงานไปสู่ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรภายนอกได้ทันเวลาต่อเนื่องและโดยวิธีการที่หลากหลาย และนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มช่องทางการสื่อสาร เช่น Website, Line, Facebook เป็นต้น

9. ทักษะด้านการประเมิน (Evaluative Skills) หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการประเมินกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจในการประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถประเมินความสำเร็จการจัดกิจกรรม และโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียนได้ รวมทั้งสามารถประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ความดีความชอบอย่างโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ ประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อสถานศึกษาได้ นอกจากนี้สร้างเครื่องมือที่มีความตรงและความเที่ยง มีเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ชัดเจน ครอบคลุมเนื้อหาสามารถประเมินได้หลากหลายวิธีทั้งที่เป็นระบบและไม่เป็นระบบ รวมทั้งสามารถสะท้อนผลการประเมินได้ อย่างรวดเร็ว เป็นกัลยาณมิตรเพื่อเสนอแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น

10. ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร และการบริหารจัดการ (Information and Communication Technology Management Skills) หมายถึง ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างสร้างสรรค์ มีประสิทธิภาพ ใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย นำเชื่อถือเพื่อการตัดสินใจ นอกจากนี้ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเผยแพร่ข้อมูล ประชาสัมพันธ์กิจกรรม ผลงานของสถานศึกษาไปสู่องค์กรภายนอกได้อย่างต่อเนื่อง จัดให้มี เทคโนโลยีสำหรับผู้ปกครองเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สามารถตรวจสอบพฤติกรรมกรเรียนรู้ของบุตรหลานได้ รวมทั้งใช้เครือข่ายเทคโนโลยีในการบริหารจัดการ จัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ สามารถเรียกใช้งานได้ง่ายสะดวกรวดเร็วทุกที่ทุกเวลา และใช้เทคโนโลยีในการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและ ประสบการณ์

11. ทักษะด้านการสร้างทีมงาน (Team Building Skills) หมายถึง ผู้บริหารสามารถนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคม และเป็นผู้ตามที่ดีได้เหมาะสมกับสถานการณ์ สร้างความไว้วางใจ ความสามัคคีและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในการปฏิบัติงาน สร้างให้ทุกคนมีความสำคัญและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน ให้ทุกคนในทีมร่วมกันคิดแก้ปัญหาและรับผิดชอบร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง มีการแบ่งปันความรู้

สอนงานและช่วยเหลือในกระบวนการทำงานของทีม นำพาและพัฒนาบุคลากรให้สามารถเป็นผู้นำ เป็นวิทยากรในระดับกลุ่ม เขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ รวมทั้งสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องชมเชย และอำนวยความสะดวกในการทำงาน

Yang (2011) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ใน อเมริกาเหนือ (A Literature Review of the Skill Required by 21st Century School Administrators) ผลของการศึกษาพบว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม (Ethics and Moral) และต้องใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีให้เป็น เครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน จัดให้มีเว็บไซต์ออนไลน์เพื่อการจัดการศึกษา สามารถ สร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation) นอกจากนี้โรงเรียนจะต้องติดต่อกับผู้ปกครองและชุมชน จะต้องจัดให้มีช่องทางหรือเว็บไซต์ในการติดต่อกับผู้ปกครองและผู้ปกครองสามารถเข้าไปตรวจสอบ การบ้าน พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน การสอนของครูและผู้บริหาร

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่

ทักษะยุคใหม่เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำของสถานศึกษา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและสำคัญ ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา และการบริหารตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การบริหารงานให้มี ประสิทธิภาพ มีนักวิชาการให้ทัศนะด้านทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ดังนี้

Weigel (2012 อ้างถึงใน ชัยยนต์ เพาพาน, 2559, หน้า 306) ได้เขียนบทความเรื่อง Management Skills for the 21st Century: Avis Game (2016) เขียนงานเรื่อง Preparing School Leaders: 21st Century Skills และ National Association of Secondary School Principals (NASSP) (2013) เขียน หนังสือเรื่อง 10 Skills for Successful School Leaders สามารถสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับทักษะยุคใหม่ ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่สอดคล้อง กันได้ ดังนี้

1. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (Critical and creative thinking skill)
2. ทักษะการแก้ปัญหา (Problem solving skills)
3. ทักษะการสื่อสาร (communication skill)
4. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล (Technological and digital literacy skills)
5. ทักษะด้านการบริหารองค์กร (Organizational management skills)
6. ทักษะการบริหารงานบุคคล (Personal management skills)
7. ทักษะทำงานเป็นทีม (Teamwork skills)
8. ทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ (Learning innovation skill)
9. ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร (Setting instructional direction skill)

10. ทักษะการรับรู้ (Sensitivity skill)
11. ทักษะการตัดสินใจ (Adjustment skill)
12. ทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results orientation skill)
13. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal skill)
14. ทักษะคุณธรรมจริยธรรม (ethical-moral skills)

โชษิตา ศิริมัน (2564) ได้สังเคราะห์ทักษะของผู้บริหารในสถานการณ์โควิดไว้ว่า ทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในภาวะวิกฤตโควิด-19 มี 5 ด้าน ดังนี้ 1. ทักษะการสื่อสาร (Communication skill) 2. ทักษะการบริหารจัดการองค์การ (Skills in Organizational Management) 3. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (Critical and creative thinking skill) 4. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล (Technological and digital literacy skill) 5. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relations skill)

ตาราง 1 ทักษะของผู้บริหารในสถานการณ์โควิด

ทักษะ	นักวิชาการ						สรุป
	Weigel (2012)	โชษิตา ศิริมัน (2556)	แพรวดา สมองฝัน (2557)	วิฑูรย์ สิมะโชติ (2557)	กรรณิกา เรตมอนด์ (2559)	Hoyle, English and Stefly (2005)	
ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์	✓	✓	✓	✓	✓		5
ทักษะการแก้ปัญหา	✓			✓			2
ทักษะการสื่อสาร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล	✓	✓	✓			✓	4
ทักษะด้านการบริหารจัดการองค์การ	✓	✓				✓	3
ทักษะการบริหารงานบุคคล	✓		✓	✓	✓	✓	5
ทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้	✓						1
ทักษะการกำหนดทิศทางการองค์กร	✓		✓		✓		3
ทักษะการรับรู้	✓						1

ตาราง 1(ต่อ)

ทักษะ	นักวิชาการ					สรุป
	Weigel (2012)	โชษิตา ศิริมัน (2556)	แพรวดา สนองฝัน (2557)	วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2557)	กรรณิกา เรตมอนด์ (2559) Hoyle, English and Steffy (2005) Yang (2011)	
ทักษะการตัดสินใจ	✓					1
ทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์	✓					1
ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	✓					1
ทักษะคุณธรรมจริยธรรม	✓				✓	2
ทักษะด้านเทคนิค		✓				1
ทักษะด้านการเรียนและการสอน		✓	✓			2
ทักษะด้านความรู้ความคิด		✓				1

จากการสังเคราะห์ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด ตามตารางที่ 1 ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษา ซึ่งมีทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทักษะผู้บริหารยุคใหม่และทักษะผู้บริหารในสถานการณ์โควิดที่ตรงกันประกอบกับนักวิชาการทางการศึกษา ดังนี้ Hoyle, English and Steffy (2005); Weigel (2012) กรรณิกา เรตมอนด์ (2559); แพรวดา สนองฝัน (2557); วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2557); โชษิตา ศิริมัน (2564), และYang (2551) โดยใช้เกณฑ์ในการสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป จะได้ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด ประกอบด้วย 6 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะการสื่อสาร (communication skill)
2. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (Critical and creative thinking skill)
3. ทักษะการบริหารงานบุคคล (Personal management skills)
4. ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล (Technological and digital literacy skills)

5. ทักษะด้านการบริหารองค์กร (Organizational management skills)

6. ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร (Setting instructional direction skill)

ทักษะการสื่อสาร (communication skill)

กิดานันท์ มลิทอง (2548 อ้างถึงใน อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2562) ได้กล่าวว่าทักษะการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการรับและส่งสาร เพื่อถ่ายทอดความคิด ความรู้ และทัศนคติของตนอย่างเหมาะสมกับสภาพวัฒนธรรมและสถานการณ์ต่าง ๆ

A topnotch WordPress.com site (ออนไลน์, 2555) ได้กล่าวทักษะการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการใช้คำพูดและภาษาท่าทางเพื่อแสดงความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของตนอย่าง เหมาะสมกับ สภาพวัฒนธรรมและสถานการณ์ต่าง ๆ โดยสามารถที่จะแสดงความคิดเห็น ความปรารถนา ความต้องการ การขอร้อง การเตือน และการขอความช่วยเหลือ

หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ระบุว่า ทักษะการสื่อสาร เป็นความสามารถในการรับและส่งสาร มีวัฒนธรรมในการใช้ภาษาถ่ายทอดความรู้ ความคิด ความรู้สึก ความเข้าใจ และทักษะเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และประสบการณ์ ที่เป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้งการเจรจาต่อรองเพื่อการจัดและลดปัญหาความ ขัดแย้งต่าง ๆ การเลือกรับและไม่รับข้อมูลข่าวสารด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้องตลอดจนการ เลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม

จากความหมายของทักษะการสื่อสารที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ทักษะการสื่อสาร คือ ความสามารถในการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น ซึ่งอาจจะ ใช้วิธีการที่แตกต่างกันไปตามความ เหมาะสมของสถานการณ์ให้ผู้อื่นได้รับรู้และเข้าใจ ทำให้เกิด ความร่วมมือ รวมทั้งการเจรจาต่อรองเพื่อจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ โดยคำนึงถึง ผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (Critical and creative thinking skill)

ศศิมา สุขสว่าง (2561) ได้ให้ความหมายของทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ไว้ว่า การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical thinking) หมายถึง กระบวนการคิดในรายละเอียด ความสามารถในการแยกแยะส่วนต่าง ๆ ออกเป็นส่วนพื้นฐาน หรือส่วนย่อย ๆ เพื่อตรวจสอบและ วิเคราะห์ความเชื่อมโยง หรือความสัมพันธ์ของส่วนประกอบต่าง ๆ เป็นการคิดในเชิงตรรกะทีละ ขั้นตอนเพื่อแบ่งระบบข้อมูลขนาดใหญ่ออกเป็นส่วน ๆ เพื่อมาวิเคราะห์หาสาเหตุ หรือเป้าหมายที่ ต้องการ ส่วนการคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) หมายถึง กระบวนการคิดในรูปแบบใหม่ๆ ความสามารถในการรับรู้ความคิดใหม่ๆ และนวัตกรรมโดยแยกออกจากความคิดทฤษฎีกฎและ ขั้นตอนการทำงาน มันเกี่ยวข้องกับการวางสิ่งต่าง ๆ ด้วยกันในรูปแบบใหม่และจินตนาการ ความคิด สร้างสรรค์มักเรียกกันว่า "การคิดนอกกรอบ"

แพรวดาว สนองฝัน (2557, หน้า 5-9) ได้กล่าวว่าทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (Critical and creative thinking skill) หมายถึง ผู้บริหารสามารถคิดนอกกรอบได้อย่างสร้างสรรค์ ประยุกต์เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถคิดเชื่อมโยงข้อมูลอย่างเป็นระบบจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ได้อย่างเป็นองค์รวม วิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลได้อย่างน่าเชื่อถือ แก้ไขปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ บูรณาการ และก่อให้เกิดความร่วมมือกับทุกภาคส่วน รวมทั้งสามารถคิดวิเคราะห์ข้อมูล สภาพปัญหา ความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและก่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาโรงเรียนในอนาคต

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (Critical and creative thinking skill) คือ ความสามารถของผู้บริหารในการคิดแยกแยะรายละเอียด องค์ประกอบในเรื่องต่าง ๆ พร้อมทั้งมีความคิดที่หลากหลายแปลกใหม่เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

ทักษะการบริหารงานบุคคล (Personal management skills)

รณกฤต รินทะชัย (2557, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่าการบริหารงานบุคคล คือ ความสามารถผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้กลวิธีต่าง ๆ ที่จะดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลเพื่อให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่

พิมพ์พัตรา สินธุรัตน์ (2558, หน้า 28) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการวางแผนการจัดหา การพัฒนาและการให้พ้นจากงาน ตลอดจนการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับบุคคลเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

มุณีเราะห์ เจ๊ะมิง (2559, หน้า 17-18) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ในกิจกรรมทั้งปวงที่จะทำให้การปฏิบัติงานด้านบุคคลอันเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพถูกนำออกมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลสำเร็จ ต่อการปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุด ประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคลากร การพัฒนา บุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

แพรวดาว สนองฝัน (2557, หน้า 5-9) ได้กล่าวไว้ว่าทักษะด้านมนุษย หมายถึง ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น เข้าใจในความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมและวัฒนธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ อธิษาศัยที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับ ยอมรับนับถือ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างความศรัทธาแก่บุคคลรอบข้าง สามารถทำงานร่วมกับคนได้ทุกประเภท มีความเป็นกันเองทำงานแบบครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้จะต้องสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือและเป็นประชาธิปไตย เปิดใจกว้าง มุมมอง โลกทัศน์ใหม่ ๆ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและนำมาบูรณาการอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งสร้าง กิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง ให้ความ

ร่วมมือและบริการชุมชนในทุก ๆ เรื่อง เช่น ความรู้ที่มีประโยชน์ วัสดุ ครุภัณฑ์ และการให้บริการ อาคารสถานที่ สามารถสร้างความร่วมมือกับสังคมโดยรอบและสามารถสร้างเครือข่ายภายนอกองค์กรได้

จากความหมายทักษะการบริหารงานบุคคลที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ทักษะการบริหารงานบุคคล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการวางแผน การจัดหา การพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนกำหนดหน้าที่ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับบุคคล จนทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Technological and digital literacy skills)

แพรวดา สอนง้วน (2557, หน้า 5-9) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร และการบริหารจัดการ (Information and Communication Technology Management Skills) หมายถึง ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ ใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยจากหลากหลาย แหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือเพื่อการตัดสินใจ นอกจากนี้ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร เผยแพร่ข้อมูล ประชาสัมพันธ์กิจกรรม ผลงานของสถานศึกษาไปสู่องค์กรภายนอกได้อย่างต่อเนื่อง จัดให้มี เทคโนโลยีสำหรับผู้ปกครองเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้สามารถ ตรวจสอบพฤติกรรมการเรียนรู้ของบุตรหลานได้ รวมทั้งใช้เครือข่ายเทคโนโลยีในการบริหารจัดการ จัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ หมดจด สามารถเรียกใช้งานได้ง่ายสะดวกรวดเร็วทุกที่ทุกเวลา และใช้เทคโนโลยีในการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล และ ประสพการณ์

ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือ Digital literacy หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แทปเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2564)

ทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล คือ ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แทปเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

ทักษะความสามารถสำหรับการรู้ดิจิทัลนั้น สามารถแบ่งเป็น 4 ส่วนที่สำคัญ ได้แก่ ใช้ (Use) เข้าใจ (Understand) สร้าง (Create) และ เข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ (สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2564) ในแต่ละส่วนมีรายละเอียด ดังนี้

ใช้ (Use) หมายถึง ความคล่องแคล่วทางเทคนิคที่จำเป็นในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ทักษะและความสามารถที่เกี่ยวข้องกับคำว่า “ใช้” ครอบคลุมตั้งแต่เทคนิคขั้นพื้นฐาน คือ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เช่น โปรแกรมประมวลผลคำ (Word processor) เว็บเบราว์เซอร์ (Web browser) อีเมล และเครื่องมือสื่อสารอื่น ๆ สู่เทคนิคขั้นสูงขึ้นสำหรับการเข้าถึงและการใช้ความรู้ เช่น โปรแกรมที่ช่วยในการสืบค้นข้อมูล หรือ เสิร์ชเอนจิน (Search engine) และฐานข้อมูลออนไลน์ รวมถึงเทคโนโลยีอุบัติใหม่ เช่น Cloud computing

เข้าใจ (Understand) คือ ชุดของทักษะที่จะช่วยผู้เรียนเข้าใจบริบทและประเมินสื่อดิจิทัล เพื่อให้สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับอะไรที่ทำได้และพบบนโลกออนไลน์ จัดว่าเป็นทักษะที่สำคัญ และที่จำเป็นที่จะต้องเริ่มสอนเด็กให้เร็วที่สุดเท่าที่พวกเขาเข้าสู่โลกออนไลน์ เข้าใจยังรวมถึงการตระหนักว่าเทคโนโลยีเครือข่ายมีผลกระทบต่อพฤติกรรมและมุมมองของผู้เรียนอย่างไร มีผลกระทบต่อความเชื่อและความรู้สึกเกี่ยวกับโลกรอบตัวผู้เรียนอย่างไร เข้าใจยังช่วยเตรียมผู้เรียนสำหรับเศรษฐกิจฐานความรู้ที่ผู้เรียนพัฒนาทักษะการจัดการสารสนเทศเพื่อค้นหา ประเมิน และใช้สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อติดต่อสื่อสาร ประสานงานร่วมมือ และแก้ไขปัญหา

สร้าง (Create) คือ ความสามารถในการผลิตเนื้อหาและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือสื่อดิจิทัลที่หลากหลาย การสร้างด้วยสื่อดิจิทัลเป็นมากกว่าแค่การรู้วิธีการใช้โปรแกรมประมวลผลคำหรือการเขียนอีเมล แต่มันยังรวมความสามารถในการดัดแปลงสิ่งที่ผู้เรียนสร้างสำหรับบริบทและผู้ชมที่แตกต่างกันและหลากหลาย ความสามารถในการสร้างและสื่อสารด้วยการใช้ Rich media เช่น ภาพ วิดีโอ และเสียง ตลอดจนความสามารถในการมีส่วนร่วมด้วย Web 2.0 อย่างมีประสิทธิภาพและรับผิดชอบ เช่น Blog การแชร์ภาพและวิดีโอ และ Social media รูปแบบอื่น ๆ

เข้าถึง (Access) คือ การเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล และข้อมูลข่าวสารเป็นฐานรากในการพัฒนา การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ผู้เรียนจำเป็นต้องเข้าใจอินเทอร์เน็ตและการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตด้วยช่องทางต่าง ๆ รวมถึง ข้อดีข้อเสียของแต่ละช่องทางได้ เพื่อให้สามารถใช้ Search Engine ค้นหาข้อมูลที่ต้องการจาก อินเทอร์เน็ตได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องเข้าใจสื่อทางดิจิทัลชนิดต่าง ๆ รวมถึง การนำไปประยุกต์ใช้งานในปัจจุบัน

จากความหมายที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการนำเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน การพัฒนากระบวนการทำงานและระบบงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

ทักษะด้านการบริหารองค์กร (Organizational management skills)

จิรวรรณ บุษยวัฒนาภรณ์ (2558 อ้างถึง ในสุกัญญา มีกำลัง, 2554: 53) กล่าวว่า ทักษะการบริหารองค์กรเป็นการใช้ทักษะในการบริหารทรัพยากร 4 ประการ หรือ 4 M's ซึ่ง ได้รับความบอบช้ำของทรัพยากรการบริหารที่เป็นพื้นฐานสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ คน (Man) งบประมาณ หรือเงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management)

ดอกจันทร์ คำมิตร์, บุญทัน ดอกโสง, และ อิมรอน มะลูลี (2552 อ้างใน นายเสกมณฑล สัมมาเพ็ชร, 2559) กล่าวว่า ทรัพยากรในการบริหารองค์กร (Resources) ได้แก่ วัตถุและเครื่องมือ เพื่อประกอบการทำงานรวมไปถึงความสามารถ ในการจัดการทรัพยากรในการบริหารสามารถ แบ่งแยกได้เป็น 4 ประเภท หรือเรียกย่อ ๆ ว่า 4 M คือ

1. บุคลากร (Man) การบริหารกำลังคน จะใช้คนอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพกับงานให้มากที่สุด มีการกำหนดนโยบายการบริหารงาน ให้พนักงานแต่ละคนต้องผ่าน กระบวนการฝึกฝนทักษะความสามารถก่อนเข้างาน จึงจะมอบหมายงานที่มีลักษณะเหมาะสมกับ ทักษะที่มีให้แต่ละคน โดยการแบ่งงานกันทำเฉพาะด้าน มีการส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถ ของพนักงานให้เกิดความเชี่ยวชาญอยู่ตลอดเวลา สร้างคนให้มีประสิทธิภาพมีความพร้อมต่อ การทำงาน และการเรียนรู้งานใหม่ ๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ผลิตออกมามีคุณภาพ เป็นการบริหารคนให้มี ประสิทธิภาพ

2. งบประมาณ (Money) การบริหารเงินจะจัดสรรเงินอย่างไรให้ใช้จ่ายต้นทุนน้อยที่สุด และให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการกำหนดแนวทางการบริหารการใช้จ่ายเงินหรือต้นทุน การผลิตอย่างประหยัดและคุ้มค่าให้ได้ผลลัพธ์มากกว่าต้นทุนที่กำหนดไว้ ซึ่งการบริหารการเงิน มีความสำคัญอย่างยิ่ง

3. วัสดุอุปกรณ์ (Material) การบริหารวัสดุในการดำเนินงานว่าจะทำอย่างไรให้สิ้นเปลือง น้อยที่สุด หรือเกิดประโยชน์สูงสุด โดยการกำหนดแนวทางการใช้งานเครื่องมือเครื่องใช้ที่เป็น ส่วน สำคัญของการผลิตออกมาให้มีคุณภาพและผลิตได้ในระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้นจึงกำหนดให้ พนักงานทุกคนต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้งานเครื่องมือต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี โดยมีการ ฝึกฝน และทำความเข้าใจรวมถึงเทคนิคต่าง ๆ ที่จะเป็นการดูแลรักษาและป้องกันอันตรายหรือความ เสียหายที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้

4. การจัดการ (Management) การจัดการ คือกระบวนการจัดการบริหารควบคุมเพื่อให้ งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่ มีการกำหนดกลยุทธ์การ บริหารงานที่คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร โดยทำการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อหากลยุทธ์ในการหลีกเลี่ยงและ ปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป

แพรวดา สนองฝัน (2557, หน้า 5-9) ทักษะด้านการบริหาร (Administrative Skills) หมายถึง ผู้บริหารเข้าใจในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร สามารถประยุกต์และบริหารตามสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารงานและทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นระบบและเกิดประโยชน์สูงสุด

จากความหมายของทักษะการบริหารองค์กรที่กล่าวมา สามารถสรุปได้ว่า ทักษะการบริหารองค์กร เป็นการใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารด้านการบริหารคน ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารวัสดุอุปกรณ์ และด้านการบริหารการจัดการ อย่างเป็นระบบ เกิดประโยชน์สูงสุดและมีประสิทธิภาพ

ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร (Setting instructional direction skill)

แพรวดา สนองฝัน (2557, หน้า 5-9) ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผนและสามารถวางแผนได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว สามารถวางแผนร่วมกันทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสามารถจัดทำแผนปฏิบัติการสถานศึกษา แผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาที่มุ่งให้เกิดผลดี คำนึงค่าต่อการศึกษาและสิ่งแวดล้อม นอกจากนั้นสามารถวางแผนได้อย่างมียุทธศาสตร์ กำหนดกิจกรรม ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ระยะเวลาและงบประมาณได้อย่างชัดเจน จัดทำปฏิทินกิจกรรมการดำเนินงานต่าง ๆ จัดลำดับความสำคัญของภาระงานได้อย่างชัดเจน และสามารถนำแผนที่วางไว้ไปสู่การปฏิบัติและก่อให้เกิดผลดีทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างแท้จริง

คูบริน (2004, หน้า 333-336) ได้กล่าวว่า ทักษะการกำหนดทิศทางขององค์กร คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดสภาพขององค์กรที่ต้องการจะเป็นในอนาคตหรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้างๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคต และวิสัยทัศน์ ทิศทางที่จะไปองค์กร มีการวางกรอบยุทธศาสตร์และแสวงหาแนวทางปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จ

จากความหมายทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร สามารถสรุปได้ว่า ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร คือ ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการวางแผน กำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ เป้าหมาย แนวทางในการปฏิบัติขององค์กร ทั้งระยะสั้นและยาวได้อย่างรอบด้านและมีประสิทธิภาพ

การจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด

โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Coronavirus Disease 2019 : COVID-19) มีการระบาดในวงกว้าง โดยเมื่อวันที่ 30 มกราคม พ.ศ.2563 องค์การอนามัยโลก ได้ประเมินสถานการณ์และประกาศให้โรค COVID-19 เป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ (Public Health Emergency of International Concern) โดยแนะนำให้ทุกประเทศเร่งรัดการเฝ้าระวังและป้องกัน

ความเสี่ยงจากเชื้อ COVID-19. และสำหรับในประเทศไทยนั้นได้มีการพบผู้ป่วยติดเชื้อจำนวนหนึ่ง ซึ่ง ถึงแม้ว่าตัวเลขผู้ป่วยติดเชื้อในแต่ละวันจะมีจำนวนลดน้อยลง แต่ก็ยังคงอยู่ในสภาวะการณ์ที่ไม่อาจวางใจได้ ดังนั้น เพื่อลดความเสี่ยงของประชาชนทุกคนต่อการสัมผัสเชื้อโรค และป้องกันไม่ให้ประชาชนได้รับผลกระทบต่อสุขภาพ ต้องให้ความสำคัญตั้งแต่การรักษาสุขวิทยาส่วนบุคคล โดยเฉพาะในประชาชนกลุ่มเสี่ยง ทั้งเด็ก ผู้สูงอายุ และผู้ที่มีโรคประจำตัว รวมถึงการจัดการด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมอย่างถูกสุขลักษณะและเหมาะสมในทุกพื้นที่ โดยเฉพาะพื้นที่สาธารณะ ซึ่งการระบาดของโควิด 2019 ของประเทศไทยนั้นสามารถแบ่งระลอกในการระบาดได้ 3 ระลอก ดังนี้

การระบาดของโควิด 19 ระลอกแรกในประเทศไทยเริ่มขึ้นตั้งแต่วันที่ 13 มกราคม พ.ศ. 2563 โดยจำนวนผู้ป่วยเพิ่มขึ้นมากในกลางเดือนมีนาคม พ.ศ. 2563 ส่งผลกระทบต่อทุกระบบในสังคมทั้งการเมือง เศรษฐกิจ และการศึกษา ในวันที่ 26 มีนาคม พ.ศ. 2563 รัฐบาลได้มีการประกาศ พรก. ฉุกเฉิน เพื่อให้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 นั้นคลี่คลาย ในขณะเดียวกันเมื่อวันที่ 9 เมษายน 2563 กระทรวงศึกษาธิการได้ทำการประกาศให้เลื่อนการเปิดภาคเรียน โดยให้สถานศึกษาเลื่อนการเปิดภาคเรียนที่ 1 จากวันที่ 16 พฤษภาคม เป็นวันที่ 1 กรกฎาคม ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ จะปรับวิธีการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับการศึกษาของปีการศึกษา 2563 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563)

ระลอกที่สองเริ่มการระบาดวันที่ 19 ธันวาคม พบการระบาดคลัสเตอร์ใหม่ในจังหวัดสมุทรสาคร มีผู้ติดเชื้อกว่า 1,300 คนใน 27 จังหวัดที่เชื่อมโยงจากคลัสเตอร์นี้ และเมื่อปลายเดือนธันวาคม พบคลัสเตอร์การระบาดอีกแห่งหนึ่งที่จังหวัดระยอง การแพร่ระบาดดังกล่าวส่งผลให้มีการสั่งปิดสถานที่ต่าง ๆ รวมทั้งกระทรวงศึกษาธิการได้กังวลเกี่ยวกับการแพร่ระบาดในสถานศึกษา จึงมีคำสั่งให้โรงเรียนปิดเรียนด้วยเหตุพิเศษตั้งแต่วันที่ 4 - 30 มกราคม พ.ศ. 2564 ทั้งนี้ระหว่างคำสั่งปิดการเรียนที่สถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ทั้งในระบบและนอกระบบ ซึ่งอยู่ในสังกัดและในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ ให้ส่วนราชการต้นสังกัด กำหนดแนวทางจัดการเรียนการสอนตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ เช่น การสื่อสารแบบทางไกล หรือด้วยวิธีอิเล็กทรอนิกส์ หากไม่สามารถจัดการเรียนการสอนโดยผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ได้ สถานศึกษาอาจจัดการเรียนการสอนโดยใบสั่งงาน หรือมอบงานตามความเหมาะสม โดยไม่ต้องเข้าชั้นเรียนให้ดำเนินการจัดการเรียนการสอน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

ในเดือนเมษายน พ.ศ. 2564 มีการแพร่ระบาดระลอกที่สามเกิดขึ้นอีก ซึ่งการระบาดในครั้งนี้ได้มีการระบาดในวงกว้าง ส่งผลกระทบต่อระบบการดำเนินชีวิตของประชาชนและเศรษฐกิจอย่างหนัก มีการปิดจังหวัดเป็นช่วง ๆ จากการระบาดดังกล่าวทำให้กระทรวงศึกษาธิการกังวลถึงการเปิดการเรียนการสอนและความปลอดภัยของนักเรียนและบุคลากรทางการศึกษา จึงประกาศเลื่อนวันเปิดภาคเรียนครั้งที่ 1 ออกไปเป็นวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2564 แต่สถานการณ์การแพร่ระบาด

ยังรุนแรงและเพิ่มขึ้นทุกวันทำให้มีการประกาศเลื่อนวันเปิดภาคเรียนครั้งที่ 2 ออกไปเป็นวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2564 ทั้งนี้ระหว่างการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ทั้งในระบบและนอกระบบ ซึ่งอยู่ในสังกัดและในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ ให้ส่วนราชการต้นสังกัด กำหนดแนวทางจัดการเรียนการสอนตามแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ เช่น การสื่อสารแบบทางไกล หรือด้วยวิธีอิเล็กทรอนิกส์ หากไม่สามารถจัดการเรียนการสอนโดยผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ได้ สถานศึกษาอาจจัดการเรียนการสอนโดยใบสั่งงาน หรือมอบงานตามความเหมาะสม โดยไม่ต้องเข้าชั้นเรียนให้ดำเนินการจัดการเรียนการสอน (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564)

การจัดการศึกษาในสถานการณ์โควิด

สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่นักเรียนอยู่รวมกันจำนวนมาก มักจะมีความเสี่ยงสูงหากมีระบบการจัดการที่ไม่ดี อาจจะมีการแพร่ระบาดของเชื้อ COVID-19 ได้ในกลุ่มเด็กเนื่องจากพบว่าการติดเชื้อ COVID-19 ส่วนใหญ่จะไม่ค่อยมีอาการหรือมีอาการแสดงค่อนข้างน้อย ความรุนแรงจะน้อยมาก แต่เด็กนักเรียนจะเอาเชื้อกลับบ้าน อาจทำให้การแพร่ระบาดเกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว (Super spread) ไปยังบุคคลในบ้าน หากมีการระบาดในกลุ่มเด็กขึ้น จะมีผลกระทบในสังคมหรือผู้ใกล้ชิด เช่น ครู พ่อแม่ ผู้สูงอายุที่ติดเชื้อจากเด็ก ดังนั้น หากมีการเปิดเรียน มีโอกาสสูงที่จะเกิดการติดเชื้อในกลุ่มเด็กเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเด็กเป็นกลุ่มที่ต้องได้รับการดูแลและระมัดระวังในการกระจายเชื้อเป็นอย่างมาก มาตรการในการเปิดเทอม จึงมีความสำคัญมากในการควบคุมการระบาดการวางแผนเปิดเทอมจึงต้องมั่นใจว่า สามารถควบคุมไม่ให้เกิดการระบาดของโรคในเด็กนักเรียนได้

จากการประชุมคณะรัฐมนตรีในวันอังคารที่ 7 เมษายน 2563 มีมติให้เลื่อนเปิดเทอมจาก วันที่ 16 พฤษภาคม เป็นวันที่ 1 กรกฎาคม 2563 เนื่องด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่อาจส่งผลกระทบในหลายด้านทั้งต่อตัวเด็ก ผู้ปกครองไปจนถึงครูและโรงเรียน ด้วยเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการจึงกำหนดแนวนโยบายการจัดการเรียนการสอนภายใต้สถานการณ์วิกฤตโควิด - 19 ตามแนวคิด “การเรียนรู้นำการศึกษา โรงเรียนอาจหยุดได้แต่การเรียนรู้หยุดไม่ได้” ในทุกระดับชั้นและทุกประเภทการศึกษาทั้งการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาชีวศึกษา การศึกษาเอกชน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยการศึกษาสำหรับผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส รวมทั้งการเตรียมความพร้อมทักษะที่สำคัญในช่วงปิดเทอมให้แก่ผู้เรียน ทั้งภาษาอังกฤษและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น โค้ดดิ้ง (coding) เป็นต้น แนวนโยบายดังกล่าวมีพื้นฐานการดำเนินการ 6 แนวทางและออกแบบการเรียนการสอนในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยมีรายละเอียดในภาพรวม ดังนี้

1. จัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความปลอดภัยสูงสุดของทุกคนที่เกี่ยวข้อง “การเปิดเทอม” หมายถึง การเรียนที่โรงเรียนหรือการเรียนที่บ้าน ทั้งนี้การตัดสินใจจะขึ้นอยู่กับผลการประเมินสถานการณ์อย่างใกล้ชิด

2. อำนวยความสะดวกให้นักเรียนทุกคน สามารถเข้าถึงการเรียนการสอนได้ แม้จะไม่สามารถไปโรงเรียนได้

3. ใช้สิ่งที่มีอยู่แล้วให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น การเสนอขอช่องดิจิทัล TV จากสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (กสทช.) ทั้งหมด 17 ช่อง เพื่อให้นักเรียนทุกระดับชั้น สามารถเรียนผ่าน DLTV ได้ ทั้งนี้ ไม่มีการลงทุนเพื่อจัดซื้ออุปกรณ์ใด ๆ เพิ่มเติมโดยไม่จำเป็นซึ่ง กสทช. อนุมัติแล้วให้เริ่มออกอากาศเป็นเวลา 6 เดือน ตั้งแต่ 16 พฤษภาคม 2563 เป็นต้นไป หรือจนกว่าจะสามารถจัดการเรียนการสอนได้ตามปกติ โดยช่องดิจิทัล TV จำนวน 15 ช่อง เป็นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จำนวน 1 ช่อง เป็นของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) และอีก 1 ช่องเป็นของสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) โดยให้ออกอากาศแบบความคมชัดปกติ (SD)

สพฐ. ได้กำหนดแนวทางการจัดการเรียนการสอนทางไกลในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยดำเนินการจัดประชุมทางไกลในวันที่ 7 พฤษภาคม 2563 เพื่อสร้างความเข้าใจถึงแนวทางการจัดการเรียนการสอนทางไกลและเตรียมพร้อมสำหรับการเปิดภาคเรียน โดยได้กำหนดแนวทางการจัดการเรียนการสอนระบบทางไกล แบ่งเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การเตรียมความพร้อม (7 เมษายน – 17 พฤษภาคม 2563) ดำเนินการสำรวจความพร้อมในด้านอุปกรณ์การเข้าถึงอินเทอร์เน็ตของนักเรียน ผู้ปกครอง ครู และระบบการบริหารจัดการการเรียนการสอน ดำเนินการขออนุมัติใช้ช่องรายการโทรทัศน์ในระบบดิจิทัลจาก กสทช. เพื่อจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย พร้อมขออนุมัติเผยแพร่การเรียนการสอนจากห้องเรียนต้นทาง ในระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จากสถานีวิทยุโทรทัศน์การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) มูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมฯ ดำเนินการจัดทำสื่อวีดิทัศน์การสอนโดยครูต้นแบบระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และรวบรวมสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ในโปรแกรมสำหรับให้บริการเผยแพร่เนื้อหาอิเล็กทรอนิกส์ หรือ OBEC Content Center ชุดโปรแกรมและแพลตฟอร์มการเรียนรู้ครบวงจรของกระทรวงศึกษาธิการ เช่น Tutor ดิวฟรี.com, e-Book เป็นต้น รวมถึงการเตรียมโครงสร้างพื้นฐานด้านระบบเครือข่ายเพื่อรองรับการให้บริการแพลตฟอร์มการเรียนรู้ให้เชื่อมโยงกับระบบ Digital e-Learning ของกระทรวงศึกษาธิการ

ระยะที่ 2 การทดลองจัดการเรียนการสอนทางไกล (18 พฤษภาคม – 30 มิถุนายน 2563) ดำเนินการทดลองจัดการเรียนการสอนทางไกลในระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ผ่านช่อง

รายการโทรทัศน์ในระบบดิจิทัล โดยการเผยแพร่สัญญาณจากมูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในพระบรมราชูปถัมภ์ (DLTV) ระดับปฐมวัยเน้นกิจกรรมเตรียมความพร้อมเด็ก ระดับประถมศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เน้นเนื้อหาตาม 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ส่วนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จัดการเรียนการสอนผ่านช่องรายการโทรทัศน์ในระบบดิจิทัลและระบบออนไลน์ โดยครูต้นแบบ ด้วยเครื่องมือการเรียนรู้ตามความเหมาะสมและบริบทของสถานศึกษา รวมทั้งเปิดศูนย์รับฟังความคิดเห็นการเรียนการสอนทางไกลจากผู้ปกครอง ประชาชน และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางการปรับปรุงและพัฒนา และประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ ความเข้าใจ แนะนำช่องทางการเรียนทางไกลให้กับผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง

ระยะที่ 3 การจัดการเรียนการสอน (1 กรกฎาคม 2563 – 30 เมษายน 2564) มีการวางแผนไว้เพื่อรองรับทั้งสถานการณ์ ดังนี้ สถานการณ์ที่ 1 กรณีที่สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ไม่คลี่คลาย ดำเนินการจัดการเรียนการสอนระดับปฐมวัยถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ด้วยระบบทางไกลผ่าน DLTV และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ด้วยวีดิทัศน์การสอนโดยครูต้นแบบ และระบบออนไลน์ด้วยเครื่องมือการเรียนรู้ตามความเหมาะสมและบริบทของสถานศึกษา สถานการณ์ที่ 2 กรณีที่สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) คลี่คลายดำเนินการจัดการเรียนการสอนปกติในโรงเรียน โดยให้เว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing) และมีแผนเตรียมการเพื่อรองรับสถานการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ โดยจะต้องได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด ซึ่งมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน

ระยะที่ 4 การทดสอบและการศึกษาต่อ (1 เมษายน – 15 พฤษภาคม 2564) ดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการทดสอบและคัดเลือกเข้าศึกษาต่อ ได้แก่ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เกี่ยวกับระบบคัดเลือกเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา (TCAS, GAT, PAT) และสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ เกี่ยวกับการทดสอบ ONET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 (สพฐ. เรียนออนไลน์ยุคโควิด-19 วิกฤตหรือโอกาสการศึกษาไทย, 2563)

ในการจัดการเรียนการสอนในวันเปิดเทอม คือ วันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2563 สำหรับสถานศึกษาที่มีผลการประเมินตนเอง ตามแบบประเมินตนเองสำหรับสถานศึกษาในการเตรียมความพร้อมก่อนเปิดภาคเรียน เพื่อเฝ้าระวังและป้องกันการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ในระดับ หรือสามารถจัดการเรียนการสอนแบบปกติในชั้นเรียนได้ ทั้งนี้จะต้องปฏิบัติตามมาตรการ 6 ข้อปฏิบัติในสถานศึกษา ได้แก่ 1) วัดไข้ 2) ใส่หน้ากาก 3) ล้างมือ 4) เว้นระยะห่าง 5) ทำความสะอาด 6) ลดแออัด รวมถึงสถานศึกษาจะต้องนำเสนอ รูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามที่สถานศึกษาประเมินตนเองใน ข้อที่ 9) และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) และศูนย์

ปฏิบัติการควบคุมโรคจังหวัด (ศปก.จ.) ให้โรงเรียนสามารถเปิดเรียนได้ทั้งโรงเรียน โดยมีการจัดการเรียนการสอน ดังนี้

1. การจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสาน คือ การจัดการเรียนรู้ ที่ใช้รูปแบบการเรียนรู้หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน ผสมผสานกับการเรียนรู้นอกห้องเรียน ที่ครูและนักเรียนไม่ได้เผชิญหน้ากัน หรือการใช้แหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่อย่างหลากหลาย ซึ่งมีเป้าหมายอยู่ที่การเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ อาจใช้การสลับมาเรียนของนักเรียนสำหรับโรงเรียนที่มีนักเรียนจำนวนมาก

2. โรงเรียนสามารถออกแบบวิธีการจัดการเรียนการสอนได้ตามความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน โดยจำเป็นต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของนักเรียน ในการป้องกันการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งรูปแบบการจัดการเรียนการสอนดังกล่าวต้องผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และคณะกรรมการติดตามตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา (ก.ต.ป.น.) รวมถึงต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด (กศจ.) และศูนย์ปฏิบัติการควบคุมโรคจังหวัด (ศปก.จ.) ตามลำดับ (สพฐ. คู่มือการปฏิบัติสำหรับสถานศึกษาในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19, 2563)

จากนโยบาย คู่มือและแนวทางการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ สามารถแบ่งรูปแบบการจัดการเรียนการสอนสำหรับโรงเรียน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้ 3 รูปแบบ ซึ่งโรงเรียนสามารถเลือกรูปแบบการจัดการเรียนการสอน โดยพิจารณาตามความเหมาะสมและบริบทของโรงเรียน ดังนี้

1. การเรียนในชั้นเรียน (On-Site) การเรียนการสอนที่เน้นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในโรงเรียนหรือในชั้นเรียนเป็นหลัก โดยครูผู้สอนสามารถนำรูปแบบการเรียนการสอนอื่น ๆ มาบูรณาการใช้กับการเรียนในชั้นเรียนได้ เช่น การเรียนผ่านโทรทัศน์ (On-Air) หรือ การเรียนผ่านอินเทอร์เน็ต (Online) เป็นต้น

2. การเรียนผ่านโทรทัศน์ (On-Air) การเรียนการสอนทางไกลผ่านโทรทัศน์ในระบบดิจิทัล และระบบดาวเทียม เพื่อให้นักเรียนเข้าถึงการเรียนรู้ในทุกครัวเรือน ทั้งนี้ มูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้อนุเคราะห์ในการส่งสัญญาณออกอากาศ 15 ช่องสัญญาณ (อนุบาล 1 – ม.6) พร้อมทั้งอนุเคราะห์เนื้อหาสาระการเรียนรู้ในระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ส่วนเนื้อหาสาระการเรียนรู้ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้จัดทำสื่อวีดิทัศน์การเรียนการสอน

3. การเรียนการสอนแบบออนไลน์ (Online) การเรียนการสอนแบบออนไลน์เป็นการศึกษาผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยนักเรียนสามารถเลือกเรียนตามความสนใจ หรือครูอาจกำหนดเนื้อหาการเรียนรู้ เพื่อให้ให้นักเรียนเข้าถึงเนื้อหาด้วยตนเองได้ทุกที่ทุกเวลา เนื้อหาอาจ

ประกอบด้วย ข้อความ รูปภาพ เสียง วิดีโอ และสื่อมัลติมีเดียอื่น ๆ ซึ่งนักเรียน ครู และเพื่อนร่วมชั้นเรียนสามารถติดต่อสื่อสาร ปรัชญา หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบเดียวกับการเรียนในชั้นเรียนทั่วไป โดยใช้ช่องทางการสื่อสารผ่าน E-mail, Chat, Social Network เป็นต้น

โรงเรียนควรจัดการเรียนการสอนให้ครบหลักสูตรตามความเหมาะสม เช่น กรณีมาเรียนที่โรงเรียนเน้นกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีเนื้อหาซับซ้อน และภาคปฏิบัติ ที่ต้องใช้อุปกรณ์และมีครูดูแลกรณีเรียนอยู่ที่บ้าน เน้นเนื้อหาที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และปฏิบัติงานตามที่ครูมอบหมาย เช่น เรียนรู้จากแบบเรียน ใบความรู้ DLTV สื่อการสอนทางไกลผ่านโทรทัศน์ หรือทาง Online ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติ เช่น กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพครูชี้แจงวัตถุประสงค์การเรียนรู้กับผู้ปกครองและนักเรียน อาจเรียนรู้จากการช่วยผู้ปกครองท างานบ้านหรือประกอบอาชีพเท่าที่ทำได้ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา อาจให้นักเรียนดูแลสุขภาพ และออกกำลังกายที่บ้าน แล้วบันทึกการปฏิบัติส่งครู และกลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ บางภาระงานให้นักเรียนปฏิบัติที่บ้าน เป็นต้น

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ได้แก่ กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียน และกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ อาจปรับวิธีการจัดกิจกรรมหรือบูรณาการกับกิจกรรมการเรียนการสอน ทั้งนี้การเรียนรู้นอกห้องเรียน เช่น การเรียนด้วยระบบการสอนทางไกลผ่านโทรทัศน์ หรือช่องทางการเรียนอื่น ๆ เช่น Online การศึกษาจากแบบเรียนหรือใบความรู้ สามารถนำมานับเวลาเรียนได้ ให้นำกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นฝึกกระบวนการคิด ให้นักเรียนเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติมากกว่าการฟังบรรยายเพียงอย่างเดียว จากเดิมเริ่มที่ครูสอนในห้องเรียน แล้วมอบการบ้านให้ไปทำที่บ้าน อาจเปลี่ยนเป็นครูกำหนดประเด็นหรือหัวข้อ พร้อมทั้งให้แหล่งข้อมูลนักเรียนไปศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองล่วงหน้า เมื่อมาเรียนในห้อง เป็นการอภิปรายถกเถียง และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น โดยครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ การตรวจสอบความเข้าใจการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นสิ่งสำคัญควรดำเนินการเป็นระยะ สามารถดูจากการแสดงความคิดเห็น การทำกิจกรรมระหว่างเรียน การทำแบบฝึก การสรุปการเรียนรู้ เช่น Mind Map เป็นต้น

การจัดประสบการณ์สำหรับนักเรียนระดับก่อนประถมศึกษา (อนุบาล) ครูสามารถออกแบบกิจกรรมตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย และอาจเลือกใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรม หรือผสมผสานกิจกรรมแบบบูรณาการเพื่อส่งเสริมพัฒนาการนักเรียนทุกด้าน โดยมีครูผู้สอนเป็นผู้สนับสนุน และอำนวยความสะดวกสำหรับการกำหนดตารางหรือกิจวัตรประจำวันและสิ่งแวดล้อมในห้องเรียนให้คำนึงถึงการรักษาความปลอดภัยของนักเรียนเป็นสำคัญ

จากข้อมูลที่กำลังกล่าวมาจะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาในสถานการณ์โควิดนั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อให้ระบบการศึกษาสามารถเดินต่อไปได้ เพราะการจัดการเรียนการสอนคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นพื้นฐานในการพัฒนา

ประเทศชาติต่อไป ดังนั้นทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครองจึงต้องช่วยกันแก้ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอนด้วยกัน โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องมียุทธศาสตร์สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนกระบวนการเรียนการสอนให้ดำเนินไปข้างหน้าและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคที่มีการแพร่ระบาดของโควิดนั้นจำเป็นต้องมีทักษะที่หลากหลายในการบริหารสถานศึกษา

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ครอบคลุม 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอหล่มสัก อำเภอหล่มเก่า อำเภอเขาค้อและอำเภอน้ำหนาว ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น จำนวน 130 โรงเรียน แบ่งขนาดเป็น 4 ประเภทเป็น ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีผู้บริหาร สถานศึกษา จำนวน 98 คน ครูและบุคลากร จำนวน 1,705 คน และนักเรียน จำนวน 18,540 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 5 พฤษภาคม 2564) นักเรียนในเขตบริหารนั้นมีความหลากหลายทางด้านชาติพันธุ์รวมทั้งพื้นที่เป็นภูเขา จากความหลากหลายทางด้านชาติพันธุ์และการกระจายตัวของประชากรส่งผลให้มีโรงเรียนจำนวนมากกระจายอยู่ทั่วทั้ง 4 อำเภอ การจัดการศึกษาจึงมีความหลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชน จึงเป็นบทบาทของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะต้องพัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถและทักษะที่หลากหลายในการพัฒนาการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สู่ความเป็นเลิศและเป็นสุข อย่างยั่งยืน

พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษา สำหรับประชากรวัยเรียน อย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกัน
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ตามหลักสูตรและมีทักษะ ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
สู่ Thailand 4.0
3. ส่งเสริมพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
สู่มืออาชีพ
4. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนา ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน ผู้บริหาร ครู และบุคลากร
บุคคล ครอบครัว องค์กร ทางการศึกษาด้านการวิจัย เอกชน สถาบันศาสนา อปท. และนวัตกรรมทาง
การศึกษา และองค์กรอื่น จัดการศึกษาทุกระดับ

5. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนบุคคล ครอบครัว องค์กรเอกชน สถาบันศาสนา อปท. และองค์กรอื่น จัดการศึกษาที่รูปแบบ

6. พัฒนาระบบการบริหารพัฒนาผู้เรียนให้มีความ จัดการศึกษาทุกระดับและจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสามารถในการแข่งขัน (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0

7. พัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

8. ส่งเสริม พัฒนาให้ หน่วยงาน บุคลากร มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) และเป็นแบบอย่างได้

9. เสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้บริหาร ครู และ บุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานตาม ศักยภาพอย่างทั่วถึง

10. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตเป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม ยึดหลัก ปรัชญาของ เศรษฐกิจ พอเพียงอย่างยั่งยืน

11. ส่งเสริมสนับสนุนให้ หน่วยงานทางการศึกษา น้อมนำศาสตร์พระราชา และพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติอย่างเป็น รูปธรรมและยั่งยืน

เป้าหมาย

1. ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน
2. ผู้เรียนมีคุณภาพตามหลักสูตรและมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สู่ Thailand 4.0
3. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้รู้สู้มืออาชีพ
4. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ใช้การวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษายกระดับคุณภาพการศึกษา

5. บุคคล ครอบครัว องค์กรเอกชน สถาบันศาสนา อปท. และองค์กรอื่น สามารถจัดการศึกษาด้วยรูปแบบที่เหมาะสมตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพ

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้งานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

7. ผู้เรียนมีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่น ๆ ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ

8. หน่วยงาน และบุคลากร มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) และเป็นแบบอย่างได้

9. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มุ่งมั่น ปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ อย่างมีความสุข ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

10. สำนักงานฯ และสถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

11. หน่วยงานทางการศึกษาน้อมนำศาสตร์พระราชา และพระบรมราโชบายด้านการศึกษาสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

จุดเน้น ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 มุ่งมั่นจัดการศึกษาให้มีคุณภาพภายใต้กรอบทิศทางของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อสนองนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 จึงได้กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563-2565) ดังนี้

1. การอ่านออก-เขียนได้ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 6 ผ่านเกณฑ์การประเมินของระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย โครงการ และกิจกรรมของ สพฐ. (e-MES) ระดับดีขึ้น
2. ร้อยละของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่มีคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป และร้อยละของผู้เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ที่มีคะแนนผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (NT) ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป
3. สถานศึกษามีผลการประเมินประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับปฐมวัย และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับดีขึ้น
4. สถานศึกษามีผลการประเมินระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ระดับดีขึ้น
5. สถานศึกษาผ่านเกณฑ์การประเมินสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา (สิ่งแวดล้อม ชยะ) ระดับดีขึ้น
6. สถานศึกษาได้รับรางวัล หรือกระบวนกรปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ เป็นที่ยอมรับ (Best Practices)
7. สถานศึกษามีผลงานวิจัย อย่างน้อย 1 เรื่อง
8. การนิเทศแบบบูรณาการโดยใช้โรงเรียนและห้องเรียนเป็นฐาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกสร เสมาทอง (2560) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับทักษะการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 เกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความรู้ความคิด รองลงมา คือด้านการศึกษาและการสอน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุดคือด้านมนุษย และ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูจำแนกตามเพศ โดยรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันและพบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกัน และจำแนกตามขนาด โรงเรียน โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันได้แก่ด้านเทคนิค ด้านมนุษยและด้านความคิด รวบยอด

เสาวภา พรเสนาะ (2556) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดโดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตาม ตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

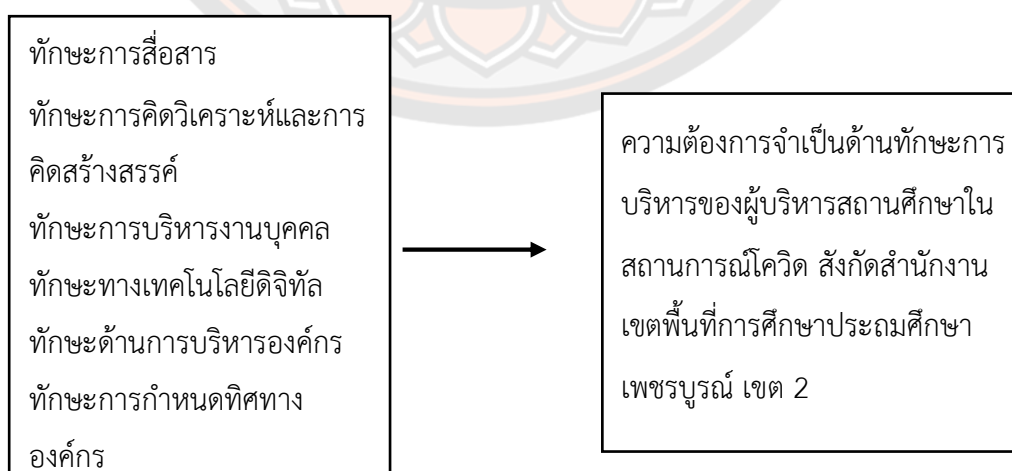
ภคพร เลิกนอก (2563) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตาม สถานภาพ เพศ และประสบการณ์การทำงาน 3) เสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมี

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีความคิดเห็นมากเป็นอันดับที่หนึ่งได้แก่ ด้านการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัล ($\bar{x} = 4.07$) รองลงมาได้แก่ด้านการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ($\bar{x} = 4.00$) ด้านการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ($\bar{x} = 3.93$) และด้านการบริหารงานในยุคดิจิทัล ($\bar{x} = 3.90$) 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยจำแนกตามสถานภาพ เพศ และประสบการณ์การทำงานทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 3) แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่าผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือในการทำงานและพัฒนาบุคลากรให้ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พัฒนาและส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม มีการอบรมออนไลน์ เพื่อให้ครูมีความรู้ที่ทันสมัย สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน สร้างสังคมออนไลน์เพื่อประสานงานกับเครือข่าย ชุมชน ผู้ปกครองเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการประสานงานและติดต่อสื่อสารให้ระหว่างกันเร็วขึ้น จัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ทั้งของนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้สะดวกในการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ สร้างฐานระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณการเงิน ให้เป็นปัจจุบันรวมถึงการสร้าง

ภูิกดา สารมัย ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีพบว่า ด้านการวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษามีจัดการโดยการจัดทำกรอบอัตรากำลังครูตามหลักเกณฑ์ของ ก.ค.ศ. ขอรับการบรรจุแต่งตั้งจากหน่วยงานต้นสังกัด ติดต่อประสานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่การสอน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้าศึกษาอบรม สัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ การขอเลื่อนวิทยฐานะ

ศศิตา เพลินจิต ได้ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 311 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่น 0.98 ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงล าดับตามค่าเฉลี่ย คือด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านทักษะด้านสังคมและทักษะข้ามวัฒนธรรมด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการเป็นผู้สร้างหรือผลิตและรับผิดชอบต่อเชื่อถือได้และด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง 2) การเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เป็นการวิจัยแบบสำรวจ ผู้วิจัยออกแบบวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 98 คน จากโรงเรียนจำนวน 130 โรงเรียน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งหมด 78 คน (อ้างอิงข้อมูล ณ 5 พฤษภาคม 2564) โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้ความคาดเคลื่อนในการสุ่ม 5% เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างแล้วจะกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบแบ่งชั้น

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

อำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา
หล่มสัก	50	43
หล่มเก่า	27	21
เขาค้อ	11	7
น้ำหนาว	10	6
รวม	98	78

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ข้อมูล ณ วันที่ 5 พฤษภาคม 2564

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามทักษะปัจจุบันและทักษะที่พึงประสงค์ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 จังหวัดเพชรบูรณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ทักษะที่เป็นจริงและทักษะที่พึงประสงค์ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 จังหวัดเพชรบูรณ์ ประกอบด้วย 6 ด้าน รวมทั้งสิ้น 30 ข้อ ดังนี้

1. ทักษะการสื่อสาร
2. ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์
3. ทักษะการบริหารงานบุคคล
4. ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล
5. ทักษะด้านการบริหารองค์กร
6. ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร

มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบ ในส่วนของทักษะปัจจุบันและทักษะที่พึงประสงค์ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ใช้วิธีการให้คะแนนตามน้ำหนักของตัวเลือก ดังนี้

- | | |
|-----------|--|
| 5 หมายถึง | มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ มาก |
| 3 หมายถึง | มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 หมายถึง | มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ น้อย |
| 1 หมายถึง | มีสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามทักษะปัจจุบันและทักษะที่พึงประสงค์ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 มีขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะของผู้บริหารในสถานการณ์โควิด
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยแบ่งออกเป็น 6 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะการสื่อสาร (communication skill) 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (Critical and creative

thinking skill) 3) ทักษะการบริหารงานบุคคล (Personal management skills) 4) ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Technological and digital literacy skills) 5) ทักษะด้านการบริหารองค์กร (Organizational management skills) 6) ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร (Setting instructional direction skill)

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีรายนามผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนะ ศรีปัดดา อาจารย์ประจำภาควิชาบริหาร และพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

2) ดร.สกริพร เชาวนชัย อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

3) นายบุญแทน บุญแสน ผู้อำนวยการฝ่ายพิเศษ โรงเรียนบ้านนายาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

โดยเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้อง มีดังนี้

+1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา/จุดประสงค์
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา/จุดประสงค์
- 1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามเนื้อหา/จุดประสงค์

นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้

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

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้

ถ้า $IOC \geq 0.5$ ถือว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา

ถ้า $IOC < 0.5$ ถือว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

6. ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตามค่า IOC และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา

7. นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของคอนบัค (Cronbach) พบว่า อยู่ในระดับ 0.97

8. นำข้อมูลจากการทดลองมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง เพื่อจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 จังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

2. ส่งแบบสอบถามพร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและประสานขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป จำนวน 78 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 78 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะปัจจุบันและทักษะที่พึงประสงค์ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. แปลความหมายของทักษะปัจจุบันและทักษะที่พึงประสงค์ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง ทักษะปัจจุบันและทักษะที่พึงประสงค์ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง ทักษะปัจจุบันและทักษะที่พึงประสงค์ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 อยู่ในระดับมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง ทักษะปัจจุบันและทักษะที่พึงประสงค์ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 อยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง ทักษะปัจจุบันและทักษะที่พึงประสงค์ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง ทักษะปัจจุบันและทักษะที่พึงประสงค์ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยวิธี Priority Needs Index แบบปรับปรุง ($PNI_{modified}$) (สุวิมล ว่องวานิช, 2562. หน้า 279) ซึ่งเป็นการหาผลต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์โดยมีสูตรในการคิดคำนวณ ดังนี้

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

$PNI_{modified}$	หมายถึง	ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
I	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (Importance)
D	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (Degree of success)

โดยข้อที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ สูงแสดงว่ามีความต้องการจำเป็นระดับสูง มากกว่าข้อรายการที่มีค่าดัชนี $PNI_{modified}$ ต่ำซึ่งข้อที่มีความต้องการจำเป็นอยู่ในระดับสูง จะต้องให้ความสำคัญ

และต้องได้รับการแก้ไขก่อนตามลำดับ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ (Dual response) จัดลำดับความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2



บทที่ 4

ผลการวิจัยการวิเคราะห์ข้อมูล

การการศึกษาในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ซึ่งเมื่อรวบรวมข้อมูลแล้วได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังที่จะนำเสนอต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาค้นคว้ากำหนดใช้สัญลักษณ์ต่าง ๆ แทนความหมาย ดังนี้

$\bar{X}$	หมายถึง	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
D	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (Important)
I	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (Degree of success)
$PNI_{modified}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยความต้องการจำเป็นในการพัฒนานตนเอง

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว้าแบ่งการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์และสภาพที่เป็นจริงของด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 3 จำนวนร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	70	89.75
หญิง	8	10.25
รวมทั้งสิ้น	78	100
ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	52	66.67
ขนาดกลาง	24	30.77
ขนาดใหญ่	2	2.36
รวมทั้งสิ้น	78	100
รวม	78	100

จากตาราง 4 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 89.75 เพศหญิง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.25 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 24 คน คิดเป็น ร้อยละ 30.77 ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.36

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์และสภาพที่เป็นจริงของด้านทักษะการบริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เพชรบูรณ์ เขต 2

ตาราง 4 แสดงสภาพที่พึงประสงค์และสภาพที่เป็นจริงของด้านทักษะการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์
เขต 2 โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน

ทักษะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาในสถานการณ์โควิด	สภาพที่พึงประสงค์			สภาพที่เป็นจริง		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ทักษะการสื่อสาร	4.90	0.29	มากที่สุด	3.54	0.87	มาก
2. ทักษะการคิดวิเคราะห์และ การคิดสร้างสรรค์	4.75	0.45	มากที่สุด	3.51	0.83	มาก
3. ทักษะการบริหารงานบุคคล	4.80	0.41	มากที่สุด	3.60	0.79	มาก
4. ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล	4.89	0.32	มากที่สุด	3.49	0.90	ปานกลาง
5. ทักษะด้านการบริหารองค์กร	4.76	0.42	มากที่สุด	3.55	0.79	มาก
6. ทักษะการกำหนดทิศทาง องค์กร	4.77	0.44	มากที่สุด	3.59	0.83	มาก
รวม	4.81	0.39	มากที่สุด	3.55	0.84	มาก

จากตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของด้านทักษะการบริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต
2 โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน พบว่า

สภาพที่พึงประสงค์ด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\bar{x} = 4.81$, S.D. = 0.39) และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า สภาพที่พึงประสงค์สูงสุด
คือ ทักษะการสื่อสาร ($\bar{x} = 4.90$, S.D. = 0.29) รองลงมาคือทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล
($\bar{x} = 4.89$, S.D. = 0.32) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุดคือ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิด
สร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.75$, S.D. = 0.45)

สภาพที่เป็นจริงด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$, S.D. = 0.84) และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า สภาพที่เป็นจริงสูงสุดคือ ทักษะการบริหารงานบุคคล ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.79) รองลงมาคือ ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = 0.83) ส่วนสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุดคือ ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{x} = 3.49$, S.D. = 0.90)

ตาราง 5 แสดงสภาพที่พึงประสงค์และสภาพที่เป็นจริงของทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

ทักษะการสื่อสารของผู้บริหาร สถานศึกษาในสถานการณ์โควิด	สภาพที่พึงประสงค์			สภาพที่เป็นจริง		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ ถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสารด้านการจัด การศึกษาภายใต้สถานการณ์โควิดให้ บุคลากรในสถานศึกษาได้	4.95	0.22	มากที่สุด	3.46	0.96	ปานกลาง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ ถ่ายทอดความรู้ที่ตนเองมีให้ครูเข้าใจ และนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและ เหมาะสม	4.88	0.32	มากที่สุด	3.50	0.89	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ เจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหา ความขัดแย้งภายในสถานศึกษาใน สถานการณ์โควิดได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.92	0.27	มากที่สุด	3.51	0.95	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ทักษะการสื่อสารของผู้บริหาร สถานศึกษาในสถานการณ์โควิด	สภาพที่พึงประสงค์			สภาพที่เป็นจริง		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวครูในสถานศึกษาให้เกิดความร่วมมือและเต็มใจในการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์โควิด ได้อย่างเหมาะสม	4.92	0.27	มากที่สุด	3.55	0.85	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการสื่อสารที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานการณ์โควิด	4.88	0.32	มากที่สุด	3.63	0.81	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ความรู้ที่ได้จากวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารเพื่อแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาภายใต้สถานการณ์โควิด ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.92	0.27	มากที่สุด	3.58	0.76	มาก
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความเข้าใจให้บุคลากรในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายใต้สถานการณ์โควิด จนทำให้สถานศึกษามีผลงานที่โดดเด่น	4.85	0.36	มากที่สุด	3.55	0.83	มาก
รวม	4.90	0.29	มากที่สุด	3.54	0.87	มาก

จากตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ทั้ง 7 ข้อ พบว่า

สภาพที่พึงประสงค์ของทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{x} = 4.90$, S.D. = 0.29) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสารด้านการจัดการศึกษาภายใต้สถานการณ์โควิดให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ ($\bar{x} = 4.95$, S.D. = 0.22) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเจรจาต่อรองเพื่อจัดและลดปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.92$, S.D. = 0.27) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวครูในสถานศึกษาให้เกิดความร่วมมือและเต็มใจในการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์โควิดได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.92$, S.D. = 0.27) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ความรู้ที่ได้จากวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารเพื่อแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาภายใต้สถานการณ์โควิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.92$, S.D. = 0.27) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความเข้าใจให้บุคลากรในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายใต้สถานการณ์โควิด จนทำให้สถานศึกษามีผลงานที่โดดเด่น ($\bar{x} = 4.85$, S.D. = 0.29)

สภาพที่เป็นจริงของทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54$, S.D. = 0.27) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพที่เป็นจริงสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการสื่อสารที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานการณ์โควิด ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.81) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ความรู้ที่ได้จากวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารเพื่อแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาภายใต้สถานการณ์โควิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.58$, S.D. = 0.76) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดความรู้ที่ตนเองมีให้ครูเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.89)

ตาราง 6 แสดงสภาพที่พึงประสงค์และสภาพที่เป็นจริงของทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

ทักษะการคิดวิเคราะห์และการ คิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในสถานการณ์โควิด	สภาพที่พึงประสงค์			สภาพที่เป็นจริง		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ คิดวิเคราะห์ข้อมูล ข่าวสารและ สารสนเทศต่าง ๆ ในสถานการณ์ โควิดได้อย่างเหมาะสม	4.73	0.45	มากที่สุด	3.51	0.92	มาก
9. ผู้บริหารสถานศึกษามี กระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ	4.78	0.45	มากที่สุด	3.53	0.83	มาก
10. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ วิเคราะห์ข้อมูล ข่าวสารและ สารสนเทศต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูล ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้ อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์โค วิด	4.71	0.46	มากที่สุด	3.45	0.86	ปานกลาง
11. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความคิดที่หลากหลายในการ แก้ไขปัญหา ได้อย่างเหมาะสมกับ สถานการณ์โควิด	4.76	0.46	มากที่สุด	3.56	0.75	มาก
12. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการ ที่แปลกใหม่ในการแก้ไขปัญหา ได้ อย่างเหมาะสมภายใต้สถานการณ์ โควิด	4.77	0.42	มากที่สุด	3.54	0.80	มาก
รวม	4.75	0.41		3.52	0.83	มาก

จากตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ทั้ง 5 ข้อ พบว่า

สภาพที่พึงประสงค์ของทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.75$, S.D. = 0.41) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 4.78$, S.D. = 0.45) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการที่แปลกใหม่ในการแก้ไขปัญหา ได้อย่างเหมาะสมภายใต้สถานการณ์โควิด ($\bar{x} = 4.77$, S.D. = 0.42) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุดคือ ความสามารถผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ข้อมูล ข่าวสารและสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์โควิด ($\bar{x} = 4.71$, S.D. = 0.46)

สภาพที่เป็นจริงของทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$, S.D. = 0.83) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพที่เป็นจริงสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหา ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์โควิด ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = 0.75) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการที่แปลกใหม่ในการแก้ไขปัญหา ได้อย่างเหมาะสมภายใต้สถานการณ์โควิด ($\bar{x} = 3.54$, S.D. = 0.80) ส่วนสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ข้อมูล ข่าวสารและสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์โควิด ($\bar{x} = 3.45$, S.D. = 0.86)

ตาราง 7 แสดงสภาพที่พึงประสงค์และสภาพที่เป็นจริงของทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

ทักษะการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาใน สถานการณ์โควิด	สภาพที่พึงประสงค์			สภาพที่เป็นจริง		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
13. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ การวางแผน มอบหมายหน้าที่ให้ บุคลากรในสถานศึกษาได้อย่าง เหมาะสมในสถานการณ์โควิด	4.83	0.41	มากที่สุด	3.54	0.82	มาก
14. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ จัดหา บุคลากรเพื่อปฏิบัติหน้าที่ ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.77	0.45	มากที่สุด	3.55	0.82	มาก
15. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ การวางแผนเพื่อพัฒนาและ ส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้ มีความรู้ความสามารถในการ ปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์โควิด ได้อย่างเหมาะสม	4.79	0.41	มากที่สุด	3.51	0.72	มาก
16. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ แนะนำแนวทางในการพัฒนาครู และบุคลากรของสถานศึกษาใน สถานการณ์ โควิด ได้อย่าง เหมาะสม	4.81	0.40	มากที่สุด	3.49	0.77	ปานกลาง
17. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม ให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	4.77	0.42	มากที่สุด	3.67	0.85	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ทักษะการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาใน สถานการณ์โควิด	สภาพที่พึงประสงค์			สภาพที่เป็นจริง		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
18. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ กำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานใน สถานการณ์โควิดได้อย่างเหมาะสม กับบุคคลจนทำให้สถานศึกษา ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่วางไว้	4.82	0.39	มากที่สุด	3.63	0.72	มาก
19. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ บริหารบุคลากรในสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.82	0.39	มากที่สุด	3.60	0.84	มาก
รวม	4.80	0.41	มากที่สุด	3.57	0.79	มาก

จากตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ทั้ง 7 ข้อ พบว่า

สภาพที่พึงประสงค์ของทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.80$, S.D. = 0. 41) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผน มอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์โควิด ($\bar{x} = 4.83$, S.D. = 0. 41) รองลงมา มี 2 ข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานในสถานการณ์โควิดได้อย่างเหมาะสมกับบุคคลจนทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.82$, S.D. = 0. 39) ส่วนสภาพที่เป็นจริงที่น้อยที่สุดมี 2 ข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดหา บุคลากรเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.77$, S.D. = 0. 45) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.77$, S.D. = 0. 42)

สภาพที่เป็นจริงของทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$, S.D. = 0.79) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพที่เป็นจริงสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = 0.85) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานในสถานการณ์โควิดได้อย่างเหมาะสมกับบุคคล จนทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.72) ส่วนสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแนะนำแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรของสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.49$, S.D. = 0.77)

ตาราง 8 แสดงสภาพที่พึงประสงค์และสภาพที่เป็นจริงของทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษาใน สถานการณ์โควิด	สภาพที่พึงประสงค์			สภาพที่เป็นจริง		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
20. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน มาใช้ในการสื่อสารในสถานการณ์โควิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.88	0.32	มากที่สุด	3.51	0.96	มาก
21. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในการปฏิบัติงานในสถานการณ์โควิดได้อย่างเหมาะสม	4.90	0.31	มากที่สุด	3.45	0.96	ปานกลาง

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของ ผู้บริหารสถานศึกษาใน สถานการณ์โควิด	สภาพที่พึงประสงค์			สภาพที่เป็นจริง		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
22. ผู้บริหารสถานศึกษามีความ สามารถในการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนา ระบบงานต่าง ๆ ของ สถานศึกษาในสถานการณ์โควิด ให้มีความทันสมัยและมี ประสิทธิภาพได้อย่างเหมาะสม	4.91	0.29	มากที่สุด	3.46	0.89	ปานกลาง
23. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมา ใช้ในการบริหารจัดการ สถานศึกษาในสถานการณ์โควิด ได้มีประสิทธิภาพ	4.86	0.35	มากที่สุด	3.54	0.80	มาก
รวม	4.89	0.32	มากที่สุด	3.49	0.90	ปานกลาง

จากตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ทั้ง 4 ข้อ พบว่า

สภาพที่พึงประสงค์ของทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.89$, S.D. = 0.32) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาระบบงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด ให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.91$, S.D. = 0.29) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในการปฏิบัติงานในสถานการณ์โควิด ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.90$, S.D. = 0.31)

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด ได้มีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.86$, S.D. = 0.35)

สภาพที่เป็นจริงของทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.49$, S.D. = 0.90) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด ได้มีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.54$, S.D. = 0.80) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน มาใช้ในการสื่อสารในสถานการณ์โควิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.51$, S.D. = 0.96) ส่วนสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในการปฏิบัติงานในสถานการณ์โควิด ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.45$, S.D. = 0.96)

ตาราง 9 แสดงสภาพที่พึงประสงค์และสภาพที่เป็นจริงของทักษะด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

ทักษะด้านการบริหารองค์กรของ ผู้บริหารสถานศึกษาใน สถานการณ์โควิด	สภาพที่พึงประสงค์			สภาพที่เป็นจริง		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
24. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงบประมาณภายในสถานศึกษาภายใต้สถานการณ์โควิดได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.79	0.41	มากที่สุด	3.59	0.73	มาก
25. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ของสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.78	0.42	มากที่สุด	3.55	0.85	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ทักษะด้านการบริหารองค์กร ของผู้บริหารสถานศึกษาใน สถานการณ์โควิด	สภาพที่พึงประสงค์			สภาพที่เป็นจริง		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
26. ผู้บริหารสถานศึกษามี กระบวนการบริหารจัดการ สถานศึกษาในสถานการณ์โควิด ได้อย่างเป็นระบบ	4.72	0.45	มากที่สุด	3.54	0.80	มาก
รวม	4.76	0.42	มากที่สุด	3.56	0.79	มาก

จากตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ทั้ง 3 ข้อ พบว่า

สภาพที่พึงประสงค์ของทักษะด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.76$, S.D. = 0.42) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงบประมาณภายในสถานศึกษาภายใต้สถานการณ์โควิดได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{x} = 4.79$, S.D. = 0.41) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ ของสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{x} = 3.55$, S.D. = 0.85) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 4.872$, S.D. = 0.45)

สภาพที่เป็นจริงของทักษะด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = 0.79) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพที่เป็นจริงสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงบประมาณภายในสถานศึกษาภายใต้สถานการณ์โควิดได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ ของสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดได้อย่างคุ้มค่าและเกิด

ประโยชน์สูงสุด ($\bar{x} = 4.872$, S.D. = 0.45) ส่วนสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 3.54$, S.D. = 0.80)

ตาราง 10 แสดงสภาพที่พึงประสงค์และสภาพที่เป็นจริงของทักษะการกำหนดทิศทางการของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เพชรบูรณ์ เขต 2

ทักษะการกำหนดทิศทางการของ ผู้บริหารสถานศึกษาใน สถานการณ์โควิด	สภาพที่พึงประสงค์			สภาพที่เป็นจริง		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
27. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ในสถานการณ์โควิดได้อย่างรอบด้านและเหมาะสม	4.76	0.51	มากที่สุด	3.50	0.82	มาก
28. ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด ทั้งระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างมีเหมาะสม	4.74	0.44	มากที่สุด	3.68	0.80	มาก
29. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดได้อย่างมีเหมาะสม	4.76	0.43	มากที่สุด	3.47	0.82	ปานกลาง
30. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.82	0.39	มากที่สุด	3.69	0.87	มาก
รวม	4.77	0.44	มากที่สุด	3.59	0.83	มาก

จากตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการกำหนดทิศทางองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ทั้ง 4 ข้อ พบว่า

สภาพที่พึงประสงค์ของทักษะการกำหนดทิศทางองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.77$, S.D. = 0.44) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.82$, S.D. = 0.39) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ในสถานการณ์โควิดได้อย่างรอบด้านและเหมาะสม ($\bar{x} = 4.76$, S.D. = 0.51) และ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 4.76$, S.D. = 0.43) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดทั้งระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.76$, S.D. = 0.43)

สภาพที่เป็นจริงของทักษะการกำหนดทิศทางองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = 0.83) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.69$, S.D. = 0.87) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดทั้งระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.80) ส่วนสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 3.47$, S.D. = 0.82)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาใน
สถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต
2 โดยรวมทั้ง 6 ด้าน

ความต้องการจำเป็นด้านทักษะ การบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาในสถานการณ์โควิด	ค่าเฉลี่ย ของสภาพ ที่พึง ประสงค์ (I)	ค่าเฉลี่ย ของสภาพ ที่เป็นจริง (D)	PNI (I-D)	$PNI_{modified}$ (I-D)/D	ลำดับ
1. ทักษะการสื่อสาร	4.90	3.54	1.36	0.38	2
2. ทักษะการคิดวิเคราะห์และ การคิดสร้างสรรค์	4.75	3.51	1.24	0.35	3
3. ทักษะการบริหารงานบุคคล	4.80	3.60	1.20	0.33	5
4. ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล	4.89	3.49	1.40	0.40	1
5. ทักษะด้านการบริหารองค์กร	4.76	3.55	1.21	0.34	4
6. ทักษะการกำหนดทิศทาง องค์กร	4.77	3.59	1.18	0.33	5
รวมเฉลี่ย	4.81	3.55	1.27	0.36	

จากตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์
เขต 2 โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน พบว่า ความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหาร
ของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุดคือ ทักษะทางเทคโนโลยี
($PNI_{modified} = 0.40$) ลำดับที่ 2 คือ ทักษะการสื่อสาร ($PNI_{modified} = 0.38$) ลำดับที่ 3 คือ ทักษะการ
คิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ($PNI_{modified} = 0.35$) ลำดับที่ 5 คือ ทักษะการบริหารงานบุคคล
($PNI_{modified} = 0.33$) และทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร ($PNI_{modified} = 0.33$)

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นด้านทักษะการสื่อสารของผู้บริหาร
สถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์
เขต 2

ความต้องการจำเป็นด้านทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (I)	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (D)	PNI (I-D)	$PNI_{modified} (I-D)/D$	ลำดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสารด้านการจัดการศึกษาภายใต้สถานการณ์โควิดให้บุคลากรในสถานศึกษาได้	4.90	3.46	1.44	0.42	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดความรู้ที่ตนเองมีให้ครูเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	4.75	3.50	1.25	0.36	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ เจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.80	3.51	1.29	0.37	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวครูในสถานศึกษา ให้เกิดความร่วมมือและเต็มใจในการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์โควิดได้อย่างเหมาะสม	4.89	3.55	1.34	0.38	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการสื่อสารที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานการณ์โควิด	4.76	3.63	1.14	0.31	6

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ความต้องการจำเป็นด้านทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (I)	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (D)	PNI (I-D)	$PNI_{modified}$ (I-D)/D	ลำดับ
6. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ความรู้ที่ได้จากวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารเพื่อแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาภายใต้สถานการณ์โควิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.77	3.58	1.19	0.33	5
7. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความเข้าใจให้บุคลากรในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายใต้สถานการณ์โควิด จนทำให้สถานศึกษามีผลงานที่โดดเด่น	4.85	3.55	1.30	0.37	3
รวม	4.90	3.54	1.28	0.36	

จากตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้านทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า เรื่องที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสารด้านการจัดการศึกษาภายใต้สถานการณ์โควิดให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ ($PNI_{modified} = 0.42$) ลำดับที่ 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวครูในสถานศึกษา ให้เกิดความร่วมมือและเต็มใจในการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์โควิด ได้อย่างเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.38$) ส่วนความต้องการจำเป็นของทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดน้อยที่สุดเป็นลำดับที่ 6 คือ การเข้าถึงแหล่งข้อมูลสารสนเทศ ที่หลากหลาย ($PNI_{modified} = 0.31$)

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

ความต้องการจำเป็นด้านทักษะการคิด วิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด	ค่าเฉลี่ย ของ สภาพที่ พึง ประสงค์ (I)	ค่าเฉลี่ย ของ สภาพที่ เป็นจริง (D)	PNI (I-D)	$PNI_{modified}$ (I-D)/D	ลำดับ
8. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดวิเคราะห์ ข้อมูล ข่าวสารและสารสนเทศต่าง ๆ ใน สถานการณ์โควิดได้อย่างเหมาะสม	4.73	3.51	1.22	0.35	3
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิด อย่างเป็นระบบ	4.78	3.53	1.25	0.35	3
10. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ ข้อมูล ข่าวสารและสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อใช้ เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้ อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์โควิด	4.71	3.45	1.26	0.37	1
11. ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดที่ หลากหลายในการแก้ไขปัญหา ได้อย่าง เหมาะสมกับสถานการณ์โควิด	4.76	3.56	1.20	0.34	4
12. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการที่แปลก ใหม่ในการแก้ไขปัญหา ได้อย่างเหมาะสม ภายใต้สถานการณ์โควิด	4.77	3.54	1.23	0.36	2
รวม	4.75	3.52	1.23	0.35	

จากตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้านทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า เรื่องที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด

เป็นลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ข้อมูล ข่าวสารและสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์โควิด ($PNI_{\text{modified}} = 0.37$) ลำดับที่ 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการที่แปลกใหม่ในการแก้ไขปัญหา ได้อย่างเหมาะสมภายใต้สถานการณ์โควิด ($PNI_{\text{modified}} = 0.36$) ส่วนความต้องการจำเป็นของทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดน้อยที่สุดเป็นลำดับที่ 4 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความคิดที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหา ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์โควิด ($PNI_{\text{modified}} = 0.34$)

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

ความต้องการจำเป็นด้านทักษะ การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาใน สถานการณ์โควิด	ค่าเฉลี่ย ของ สภาพที่ พึง ประสงค์ (I)	ค่าเฉลี่ย ของ สภาพที่ เป็นจริง (D)	PNI (I-D)	PNI_{modified} (I- D)/D	ลำดับ
13. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ การวางแผน มอบหมายหน้าที่ให้บุ คลากรในสถานศึกษาได้อย่าง เหมาะสมในสถานการณ์โควิด	4.83	3.54	1.29	0.36	2
14. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ จัดหา บุคลากรเพื่อปฏิบัติหน้าที่ใน สถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.77	3.55	1.22	0.34	4

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ความต้องการจำเป็นด้านทักษะ การบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาใน สถานการณ์โควิด	ค่าเฉลี่ย ของ สภาพที่ พึง ประสงค์ (I)	ค่าเฉลี่ย ของ สภาพที่ เป็นจริง (D)	PNI (I-D)	PNI _{modified} (I- D)/D	ลำดับ
15. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ การวางแผนเพื่อพัฒนาและส่งเสริม บุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ใน สถานการณ์โควิดได้อย่างเหมาะสม	4.79	3.51	1.22	0.35	3
16. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ แนะนำแนวทางในการพัฒนาครูและ บุคลากรของสถานศึกษาใน สถานการณ์โควิดได้อย่างเหมาะสม	4.81	3.49	1.32	0.38	1
17. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.77	3.67	1.10	0.30	6
18. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ กำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานใน สถานการณ์โควิดได้อย่างเหมาะสมกับ บุคคลจนทำให้สถานศึกษาประสบ ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้	4.82	3.63	1.19	0.33	5
19. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ บริหารบุคลากรในสถานศึกษาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.82	3.60	1.22	0.34	4
รวม	4.80	3.57	1.23	0.35	

จากตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า เรื่องที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแนะนำแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรของสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดได้อย่างเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.38$) ลำดับที่ 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถการวางแผน มอบหมายหน้าที่ให้บุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์โควิด ($PNI_{modified} = 0.36$) ส่วนความต้องการจำเป็นของทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดน้อยที่สุดเป็นลำดับที่ 6 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($PNI_{modified} = 0.30$)

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นด้านทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

ความต้องการจำเป็นด้านทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (I)	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง (D)	PNI (I-D)	$PNI_{modified} (I-D)/D$	ลำดับ
20. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ในการสื่อสารในสถานการณ์โควิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.88	3.51	1.37	0.39	1
21. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในการปฏิบัติงาน สถานการณ์โควิด ได้อย่างเหมาะสม	4.90	3.45	1.15	0.33	4

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ความต้องการจำเป็นด้านทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	PNI (I-D)	$PNI_{modified} (I-D)/D$	ลำดับ
	ของสภาพที่พึงประสงค์ (I)	ของสภาพที่เป็นจริง (D)			
22. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาระบบงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด ให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพได้อย่างเหมาะสม	4.91	3.46	1.25	0.36	3
23. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด ได้มีประสิทธิภาพ	4.86	3.54	1.32	0.37	2
รวม	4.89	3.49	1.27	0.36	

จากตาราง 15 แสดงผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้านทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า เรื่องที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน มาใช้ในการสื่อสารในสถานการณ์โควิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified} = 0.39$) ลำดับที่ 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด ได้มีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified} = 0.37$) ส่วนความต้องการจำเป็นของทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดน้อยที่สุดเป็นลำดับที่ 4 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำ

เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในการปฏิบัติงานนสถานการณ์โควิด ได้อย่างเหมาะสม
($PNI_{\text{modified}} = 0.33$)

**ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นทักษะด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหาร
สถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์
เขต 2**

ความต้องการจำเป็นด้านทักษะ ด้านการบริหารองค์กรของ ผู้บริหารสถานศึกษาใน สถานการณ์โควิด	ค่าเฉลี่ย		PNI (I-D)	PNI_{modified} (I-D)/D	ลำดับ
	ของ สภาพที่ พึง ประสงค์ (I)	ของ สภาพที่ เป็นจริง (D)			
24. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ บริหารงบประมาณภายใน สถานศึกษาภายใต้สถานการณ์โควิด ได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ สูงสุด	4.79	3.59	1.20	0.33	2
25. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ บริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ ของ สถานศึกษาในสถานการณ์โควิดได้ อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.78	3.55	1.23	0.35	1
26. ผู้บริหารสถานศึกษามี กระบวนการบริหารจัดการ สถานศึกษาในสถานการณ์โควิดได้ อย่างเป็นระบบ	4.72	3.54	1.18	0.32	3
รวม	4.76	3.56	1.20	0.33	

จากตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นทักษะด้านการบริหารองค์กร
ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เพชรบูรณ์ เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า เรื่องที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ ของสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดได้ ย้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ($PNI_{modified} = 0.35$) ลำดับที่ 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถบริหารงบประมาณภายในสถานศึกษาภายใต้สถานการณ์โควิดได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ สูงสุด ($PNI_{modified} = 0.33$) ส่วนความต้องการจำเป็นของทักษะด้านการบริหารองค์กร ของผู้บริหาร สถานศึกษาในสถานการณ์โควิดน้อยที่สุดเป็นลำดับที่ 3 คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการ บริหารจัดการสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดได้อย่างเป็นระบบ ($PNI_{modified} = 0.32$)

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นทักษะการกำหนดทิศทางการของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2

ความต้องการจำเป็นด้านทักษะ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	PNI	$PNI_{modified}$	ลำดับ
การกำหนดทิศทางการของ	ของ	ของ	(I-D)	(I-D)/D	
ผู้ บริ หาร ส ถาน ศึ ก ษ า ใน	สภาพที่	สภาพที่			
สถานการณ์โควิด	พึง	เป็นจริง			
	ประสงค์	(D)			
	(I)				
27. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ	4.76	3.50	1.26	0.36	3
วางแผนการปฏิบัติงานของ					
สถานศึกษา ในสถานการณ์โควิดได้					
อย่างรอบด้านและเหมาะสม					
28. ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมาย	4.74	3.68	1.51	0.41	1
ที่ชัดเจนในการบริหารสถานศึกษา					
ในสถานการณ์โควิดทั้งระยะสั้นและ					
ระยะยาวได้อย่างเหมาะสม					

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ความต้องการจำเป็นด้านทักษะ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย			
การกำหนดทิศทางองค์กรของ	ของ	ของ	PNI		
ผู้บริหารสถานศึกษาใน	สภาพที่	สภาพที่	(I-D)	$PNI_{modified}$	ลำดับ
สถานการณ์โควิด	พึง	เป็นจริง		(I-D)/D	
	ประสงค์	(D)			
	(I)				
29. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนด	4.76	3.47	1.29	0.37	2
เป้าหมายของสถานศึกษาใน					
สถานการณ์โควิดได้อย่างมี					
เหมาะสม					
30. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทาง	4.82	3.69	1.13	0.31	4
ในการบริหารสถานศึกษาใน					
สถานการณ์โควิดได้อย่างมี					
ประสิทธิภาพ					
รวมเฉลี่ย	4.77	3.59	1.30	0.36	

จากตาราง 17 แสดงผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้านทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า เรื่องที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดเป็นลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดทั้งระยะสั้น และระยะยาวได้อย่างมีเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.41$) ลำดับที่ 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดได้อย่างมีเหมาะสม ($PNI_{modified} = 0.37$) ส่วนความต้องการจำเป็นของทักษะการกำหนดทิศทางองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดน้อยที่สุดเป็นลำดับที่ 4 คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified} = 0.31$)

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาความต้องการจำเป็นด้านทักษะในการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ครั้งนี้มีจุดประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 2) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 98 คน จากโรงเรียนจำนวน 130 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 78 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรการคำนวณของทาโรยามาเน (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้ความคาดเคลื่อนในการสุ่ม 5% เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างแล้วจะกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยผู้ศึกษาค้นคว้าได้กำหนดและ สร้างแบบสอบถาม ความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 จำนวน 1 ฉบับ และแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ 1) ถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 2 ข้อ 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้ คำถามทุกข้อมี 2 สภาพคือ สภาพที่พึงประสงค์ และสภาพที่เป็นจริง ตามความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ 3) ทักษะการบริหารงานบุคคล 4) ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล 5) ทักษะด้านการบริหารองค์กร 6) ทักษะการกำหนดทิศทางการองค์กร

การเก็บรวบรวมข้อมูล ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เพื่อขอความ

อนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ส่งแบบสอบถามพร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปยังโรงเรียน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและประสานขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ในการตอบแบบสอบถามดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป จำนวน 78 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 78 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 78

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างสภาพที่พึงประสงค์กับสภาพที่เป็นจริง ผู้วิจัยจัดเรียงลำดับความต้องการ จำเป็น นำความต้องการจำเป็นในลำดับที่ 1 ถึงลำดับที่ 5 ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล ลำดับที่ 2 ทักษะการสื่อสาร ลำดับที่ 3 ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ลำดับที่ 4 ทักษะด้านการบริหารองค์กร และลำดับที่ 5 ทักษะการบริหารงานบุคคล และทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่นำมาสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สภาพที่พึงประสงค์ด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.81$, S.D. = 0.39) และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า สภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ ทักษะการสื่อสาร ($\bar{x} = 4.90$, S.D. = 0.29) รองลงมาคือ ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{x} = 4.89$, S.D. = 0.32) ส่วนสภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุดคือ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.75$, S.D. = 0.45) สภาพที่เป็นจริงด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$, S.D. = 0.84) และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า สภาพที่เป็นจริงสูงสุดคือ ทักษะการบริหารงานบุคคล ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.79) รองลงมาคือ ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร ($\bar{x} = 3.59$, S.D. = 0.83) ส่วนสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุดคือ ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{x} = 3.49$, S.D. = 0.90)

2. การจัดลำดับความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน พบว่า ความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุดคือ

ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล ($PNI_{\text{modified}} = 0.40$) ลำดับที่ 2 คือ ทักษะการสื่อสาร ($PNI_{\text{modified}} = 0.38$) ลำดับที่ 3 คือ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.35$) ลำดับที่ 4 คือ ทักษะด้านการบริหารองค์กร ($PNI_{\text{modified}} = 0.34$) และลำดับที่ 5 คือ ทักษะการบริหารงานบุคคล ($PNI_{\text{modified}} = 0.33$) และทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร ($PNI_{\text{modified}} = 0.33$)

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพที่พึงประสงค์ด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า สภาพที่พึงประสงค์สูงสุดคือ ทักษะการสื่อสาร รองลงมาคือ ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล ส่วนสภาพที่พึงประสงค์น้อยที่สุดคือ ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์

สภาพที่เป็นจริงด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพที่เป็นจริงสูงสุดคือ ทักษะการบริหารงานบุคคล รองลงมาคือ ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร ส่วนสภาพที่เป็นจริงน้อยที่สุดคือ ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล

1.1 ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 จากผลการศึกษาตามสภาพที่เป็นจริง โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า “ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการสื่อสารที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานการณ์โควิด” มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 มีกระบวนการหรือแนวคิดในการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ที่ถูกส่งไปยังผู้รับสารได้อย่างชัดเจน น่าเชื่อถือ เข้าใจง่าย สรุปประเด็นได้ชัดเจน ถูกต้อง รัดกุม สามารถถ่ายทอดข่าวสารข้อมูลภายในองค์กรและถ่ายทอดข้อมูลไปสู่ชุมชนได้เป็น อย่างดีด้วยวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรศวาส สนองผัน (2557) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3 พบว่า ภาพรวมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก และไปสอดคล้องกับ ไกรสร เจริมทอง (2561) ได้ศึกษาวิจัย

เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ภาพรวมของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับ มณฑาทิพย์ นามนุ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ พบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน สถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 จากผลการศึกษา ตามสภาพที่เป็นจริง โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า “ผู้บริหาร สถานศึกษามีความคิดที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหา ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์โควิด” มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 มีกระบวนการและทักษะในด้านการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาอย่าง เป็นระบบ เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และผู้นำในทุกด้าน เพราะสถานการณ์โควิด ทำให้ ผู้บริหารต้องคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้อง กับงานวิจัยของ ศศิตา เพลินจิต (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ภาพรวมของทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับ ไกรสร เจริมทอง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ ที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ภาพรวมของทักษะของผู้บริหาร สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ในภาพรวมราย ด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับ มณฑาทิพย์ นามนุ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 จากผลการศึกษาตามสภาพที่เป็นจริง โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 มีกระบวนการ วิธีการ

ในการส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องได้หลากหลายวิธี เนื่องมาจากการจัดการเรียนการสอนในช่วงสถานการณ์โควิด ที่ครูจะต้องมีทักษะที่หลากหลายในการจัดการเรียนการสอนส่งผลให้ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อการจัดการเรียนการสอนในปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐนิช ศรีลา ค ๑ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ไพบุรย์ คุณชมพู่ (2545) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน พบว่า ภาพรวมของการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดลำพูน อยู่ในระดับมาก

1.4 ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 จากผลการศึกษาตามสภาพที่เป็นจริง โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด ได้มีประสิทธิภาพ” มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ต้องเผชิญกับปัญหาการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตัวและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด ซึ่งเป็นวิธีที่เหมาะสมที่สุดในปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ ผลการศึกษาพบว่า ด้านทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

1.5 ทักษะด้านการบริหารองค์กร ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 จากผลการศึกษาตามสภาพที่เป็นจริง โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงบประมาณภายในสถานศึกษาภายใต้สถานการณ์โควิดได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 มีกระบวนการและทักษะการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการกำหนดเป้าหมายและการวางแผน การจัดการองค์กร การควบคุมและติดตามงาน เพื่อให้

การบริหารงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิกา เรตมอนด์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวบ่งชี้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ ผลการศึกษาพบว่า ทักษะด้านการบริหารองค์การของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

1.6 ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 จากผลการศึกษาตามสภาพที่เป็นจริงของทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า “ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ” ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 มีการวางแผนแนวทางการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เนื่องจากมีประสบการณ์ในการบริหารในสถานการณ์โควิดมาแล้ว ระยะเวลาหนึ่ง มณฑาทิพย์ นามนุ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต ๒ ผลการศึกษาพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ลำดับความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ทั้ง 6 ด้าน พบว่า ความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุดคือ ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล ลำดับที่ 2 ทักษะการสื่อสาร ลำดับที่ 3 ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ลำดับที่ 4 ทักษะด้านการบริหารองค์การ และลำดับที่ 5 ทักษะการบริหารงานบุคคล และทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร สามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

2.1 ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้านทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 รายข้อ พบว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน มาใช้ในการสื่อสารในสถานการณ์โควิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ” มีค่าดัชนีลำดับ (PNI_{modified} = 0.39) สูงสุดเป็นลำดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในช่วงสถานการณ์โควิดที่ต้องทำงานอยู่บ้านทำให้ความใส่ใจในการปฏิบัติงานลดประสิทธิภาพลง อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษา

และครูส่วนใหญ่ยังขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสาร จึงทำให้ไม่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน มาใช้ในการสื่อสารในสถานการณ์โควิดได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

2.2 ทักษะการสื่อสาร เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นทักษะการสื่อสารของผู้บริหารในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 รายชื่อ พบว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสารด้านการจัดการศึกษาภายใต้สถานการณ์โควิดให้บุคลากรในสถานศึกษาได้” มีค่าดัชนีลำดับ ($PNI_{modified} = 0.42$) สูงสุดเป็นลำดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการศึกษาในช่วงสถานการณ์โควิด ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานทางราชการต่าง ๆ ที่บ้านเป็นส่วนใหญ่ ทำให้การสื่อสารมีความเป็นไปอย่างยากลำบากและเกิดความคาดเคลื่อน

2.3 ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 รายชื่อ พบว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ข้อมูล ข่าวสารและสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์โควิด” มีค่าดัชนีลำดับ ($PNI_{modified} = 0.37$) สูงสุดเป็นลำดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคิดหลายด้าน อีกทั้งยังมีข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสถานการณ์โควิด และนโยบายการบริหารและการจัดการเรียนการสอน จากหน่วยงานต้นสังกัดอีกมากมาย จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถวิเคราะห์ข้อมูล ข่าวสารและสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม

2.4 ทักษะด้านการบริหารองค์กร เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นทักษะด้านการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 รายชื่อ พบว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ ของสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด” มีค่าดัชนีลำดับ ($PNI_{modified} = 0.39$) สูงสุดเป็นลำดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้อจำกัดในการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด ส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาเป็นไปอย่างยากลำบาก การบริหารทรัพยากรของสถานศึกษาจึงขาดตอนและไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

2.5 ทักษะการบริหารงานบุคคล เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นทักษะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 รายชื่อ พบว่า “ผู้บริหารสถานศึกษา

สามารถแนะนำแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรของสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดได้อย่างเหมาะสม” มีค่าดัชนีลำดับ ($PNI_{\text{modified}} = 0.38$) สูงสุดเป็นลำดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลในสถานการณ์โควิด เป็นไปได้ค่อนข้างลำบาก โดยเฉพาะการกำกับติดตามการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาตามที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้แนะนำ เนื่องจากสถานศึกษาไม่สามารถทำการรวมตัว หรือการจัดกิจกรรมใด ๆ ในสถานการณ์ดังกล่าวได้

2.6 ทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร เมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นทักษะการกำหนดทิศทางองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 รายชื่อ พบว่า “ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดทั้งระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างเหมาะสม” มีค่าดัชนีลำดับ ($PNI_{\text{modified}} = 0.41$) สูงสุดเป็นลำดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้อจำกัดในการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด และนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนได้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ควรจัดการส่งเสริมและพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ตามลำดับความต้องการจำเป็น

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายในการจัดการส่งเสริมและพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด

2.2 ควรศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็นตามความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). แนวทางการจัดการเรียนการสอน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโร
นา 2019 (COVID-19) ปีการศึกษา 2563. สืบค้น 23 เมษายน 2564,
จาก <https://covid19.obec.go.th>
- เกสร เสมาทอง. (2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต).
บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏ.
- คณาจารย์สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจ ศศินทร์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2563) “บทเรียนจาก
ผู้นำหญิงในภาวะวิกฤต: ผู้นำควรรับมือวิกฤตโควิด-19 อย่างไร?”. สืบค้น 22 เมษายน
2564, จาก <https://www.chula.ac.th/news/30607>
- โชษิตา ศิริมัน. (2564). “ทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของ
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31”. วารสารสู่ชีวิตใหม่
ด้านงานวิจัยทางสุขภาพและการบริการ, 12(8), 407-416.
- ชลธิชา เพชรานรากร. (2563). “ภาวะผู้นำเชิงวิชาการตามหลักพุทธธรรมในช่วงสถานการณ์การแพร่
ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019(COVID -19)” บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัย
สงฆ์นครสวรรค์ 8 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2563): 314.
- ณัฐปคัลภ์ ญาณมโนวิศิษฐ์. (2555). การบริหารพัฒนา. กรุงเทพฯ: สยามมาพร จำกัด
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2550). ทักษะผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: ไชเบอร์พริ้นท์
- ไทยรัฐออนไลน์. (2563). ศธ. ปรับแผนใช้งบช่วยคนตกงาน-อาชีวะจบใหม่ สู้โควิด-19.
สืบค้น 21 เมษายน 2564, จาก <https://www.thairath.co.th/news/politic/1807284>
- ปรียาพร ไชยพลบาล. (2561). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของ
ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต). สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- พงษ์นรินทร์ เจริญรัมย์. (2558). การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนวัดนางสาว
(ถาวรราษฎร์บำรุง) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร
(วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- ศศิมา สุขสว่าง. (2563). 7 ทักษะการคิดสำหรับผู้บริหาร (7 Thinking Skills).
สืบค้น 9 กรกฎาคม 2564, จาก <https://www.sasimasuk.com>

- สมหมาย ปาริจัดต์. (2564). การศึกษาไทย ในวันวิกฤต โควิด รอบ 2. สืบค้น 22 เมษายน 2564, จาก https://www.matichon.co.th/article/news_2528182
- เสกมนต์ สัมมาเพ็ชร. (2559). ทรัพยากรการบริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง กรุงเทพมหานคร (สารานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2557). จิตวิทยาการเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2542). การสังเคราะห์เทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นใน วิทยานิพนธ์ของนิสิตคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). เรียนออนไลน์ยุคโควิด-19 วิกฤตหรือโอกาสการศึกษา ไทย. สืบค้น 22 พฤษภาคม 2564, จาก <https://covid19.obec.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). แนวทางการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ปีการศึกษา 2563. สืบค้น 23 พฤษภาคม 2564, จาก <https://drive.google.com/file/d>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). คู่มือการจัดการโรงเรียนรับมือโควิด-19. สืบค้น 18 พฤษภาคม 2564, จาก <https://drive.google.com/file/d>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2564). *Digital literacy* คืออะไร. สืบค้น 24 เมษายน 2564, จาก <https://www.ocsc.go.th/DLProject/mean-dlp>
- สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2564). *Digital literacy* คืออะไร. สืบค้น 24 เมษายน 2564, จาก <https://www.ops.go.th/main/index>
- อวาทิพย์ แว. (2559). “COVID-19 กับการเรียนรู้สู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพในวันนี้”. *วารสารสมาคมวิชาชีพสุขภาพ*, 12(8), 214-228.
- อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์, และพิมพ์พรณ เพชรสมบัติ. (2558). “ทักษะการสื่อสารของผู้บริหาร สถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21”. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 12(8), 35-48.
- Adecco Thailand. (2563). 5 ทักษะที่ผู้นำต้องมีในภาวะวิกฤติ. สืบค้น 23 เมษายน 2564, จาก <https://adecco.co.th/th/knowledge-center/detail/5-leadership-skills>

TNN. (2563). นายกรัฐมนตรี เน้นผู้บริหารสถานศึกษาร่วมขับเคลื่อนประเทศ ตามแนวทางรวมไทยสร้างชาติกับชีวิตวิถีใหม่. สืบค้น 21 เมษายน 2564,

จาก <https://thainews.prd.go.th/th/news/detail/TCATG200924185540085>

Work point News. (2563). คำแนะนำสู่ผู้นำองค์กรฝ่าวิกฤตโควิด-19 จากแมคคินซีส์ “นิ่งสงบแต่พร้อมวางแผนและสื่อสารกันให้มาก”. ค้นเมื่อ 23 เมษายน 2564,

จาก <https://workpointtoday.com/leadership-lessons-from-mckinseys-during-covid>





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนะ ศรีปัดดา
อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. ดร.สทิธร เชาวนชัย
อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. นายบุญแทน บุญแสน
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนายาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์
เขต 2



ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย เรื่อง ความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2
2. เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

โดยมีนายวิทยา ศิริกุลไพศาล นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นผู้วิจัย และรศ.ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย

ขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบคำถามด้วยความเป็นจริง แบบสอบถามทุกฉบับผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและผลการวิจัยจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่านทั้งสิ้น โดยแบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ประกอบด้วย 6 ทักษะ ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการบริหารงานบุคคล ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะด้านการบริหารองค์กร และทักษะการกำหนดทิศทางการองค์กร

นายวิทยา ศิริกุลไพศาล

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. ขนาดสถานศึกษา

☐ สถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน ๓๕๙ คน

☐ สถานศึกษาขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๓๖๐ – ๑,๐๗๙ คน

☐ สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ ๑,๐๘๐ – ๑,๖๗๙ คน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ประกอบด้วย 6 ทักษะ ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะการบริหารงานบุคคล ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะด้านการบริหารองค์กรและทักษะการกำหนดทิศทางองค์กร

5 หมายถึง มีระดับทักษะการบริหารสถานศึกษามากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับทักษะการบริหารสถานศึกษามาก

3 หมายถึง มีระดับทักษะการบริหารสถานศึกษาปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับทักษะการบริหารสถานศึกษาน้อย

1 หมายถึง มีระดับทักษะการบริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด

[illegible]

ข้อ	รายการความคิดเห็น	ระดับความเห็น									
		สภาพที่พึงประสงค์					สภาพที่เป็นจริง				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
15.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนเพื่อพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์โควิดได้อย่างเหมาะสม										
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแนะนำแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรของสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดได้อย่างเหมาะสม										
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง										
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานในสถานการณ์โควิดได้อย่างเหมาะสมกับบุคคลจนทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้										
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ										
4. ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล											
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน มาใช้ในการสื่อสารในสถานการณ์โควิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ										

[illegible]

[illegible]

ภาคผนวก ค ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	IOC	ความหมาย
		1	2	3			
ทักษะด้านการสื่อสาร							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสารด้านการจัดการศึกษาภายใต้สถานการณ์โควิดให้บุคลากรในสถานศึกษาได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดความรู้ที่ตนเองมีให้บุคลากรทางการศึกษาเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	+1	+1	0	2	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเจรจาต่อรองเพื่อจัดและลดปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวครูในสถานศึกษา ให้เกิดความร่วมมือและเต็มใจในการปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์โควิด ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการสื่อสารที่หลากหลายและเหมาะสมกับสถานการณ์โควิด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	IOC	ความหมาย
		1	2	3			
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ความรู้ที่ได้จากวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารเพื่อแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาภายใต้สถานการณ์โควิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	0	2	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความเข้าใจให้บุคลากรในการปฏิบัติงานต่างๆภายใต้สถานการณ์โควิด จนทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายมีผลงานที่โดดเด่น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์							
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถคิดวิเคราะห์ข้อมูล ข่าวสารและสารสนเทศต่าง ๆ ในสถานการณ์โควิดได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ข้อมูล ข่าวสารและสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์โควิด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	IOC	ความหมาย
		1	2	3			
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดที่หลากหลายในการแก้ไขปัญหา ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์โควิด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการที่แปลกใหม่ในการแก้ไขปัญหา ได้อย่างเหมาะสมภายใต้สถานการณ์โควิด	+1	+1	0	2	1.00	ใช้ได้
ทักษะการบริหารงานบุคคล							
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดทําบุคลากรเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดทําบุคลากรเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถการวางแผนเพื่อพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์โควิดได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแนะนำแนวทางในการพัฒนาครูและบุคลากรของสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	IOC	ความหมาย
		1	2	3			
17	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดหน้าที่การปฏิบัติงานในสถานการณ์โควิดได้อย่างเหมาะสมกับบุคคลจนทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้	+1	+1	0	2	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล							
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ในการปฏิบัติงานในสถานการณ์โควิด ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน มาใช้ในการสื่อสารในสถานการณ์โควิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	0	3	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาระบบงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด ให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	IOC	ความหมาย
		1	2	3			
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด ได้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
ทักษะด้านการบริหารองค์กร							
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารงบประมาณภายในสถานศึกษาภายใต้สถานการณ์โควิดได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ ของสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดได้อย่างเป็นระบบ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดได้อย่างรอบด้านและเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	IOC	ความหมาย
		1	2	3			
ทักษะการกำหนดทิศทางการองค์กร							
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายที่ชัดเจนในการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดทั้งระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการบริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้



ปว.๑๔

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
แบบคำร้องขอให้ออกหนังสือถึงผู้เกี่ยวข้อง
เพื่อตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง/การค้นคว้าอิสระ

ด้วยข้าพเจ้า _____ นายวิทยา ศิริกุลไพศาล รหัสประจำตัว _____ ๖๓๐๗๐๗๐๗
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชา _____ การบริหารการศึกษา
ดำเนินการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง/การค้นคว้าอิสระ เรื่อง _____ ความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต ๒๓ เขต ๒
โดยมี _____ รองศาสตราจารย์ ดร.อรรถสิทธิ์ อุบลชัยชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
ในการนี้ ข้าพเจ้าและคณะ มีความประสงค์ที่จะขอให้บัณฑิตวิทยาลัยออกหนังสือถึงผู้เกี่ยวข้อง
เพื่อตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง/การค้นคว้าอิสระ จำนวน _____ ๓ _____ ท่าน
๑. ชื่อผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผศ.กฤษณ์ ศรีปัดดา ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา ระดับ ผู้ช่วย
ศาสตราจารย์
สถานที่ทำงาน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
๒. ชื่อ _____ ดร.สทิธร เขาวนชัย ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา ระดับ _____
สถานที่ทำงาน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
๓. ชื่อ _____ นายบุญแทน บุญแสน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาถาว ระดับ ผู้อำนวยการพิเศษ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านนาถาว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลงชื่อ _____ นิสิต

(นายวิทยา ศิริกุลไพศาล)

โทรศัพท์ _____ ๐๙๐-๖๖๔๔๘๖๓

ความเห็นของอาจารย์ผู้ควบคุม
เห็นควรลงนาม

ลงชื่อ _____ อาจารย์ที่ปรึกษา
วันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



บว.๑๖

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

แบบคำร้องขอให้ออกหนังสือเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง/การค้นคว้าอิสระ

ด้วยข้าพเจ้า นายวิทยา ศิริกุลไพศาล รหัสประจำตัว บมอ๗๐๗๒๗๗ นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ดำเนินการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง/การค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความต้องการจำเป็นด้านลักษณะการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๒ โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ คูปมัยอิจิชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่องนี้ ข้าพเจ้าและคณะมีความประสงค์ที่จะขอให้บัณฑิตวิทยาลัย ออก หนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง/การค้นคว้าอิสระ จากผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๒ ปีการศึกษา ๒๕๖๔ จำนวน ๗๘ คน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๒
อำเภอเขาค้อ จำนวน ๗ คน
๒. ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๒
อำเภอน้ำหนาว จำนวน ๖ คน
๓. ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๒
อำเภอหล่มเก่า จำนวน ๒๑ คน
๔. ผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต ๒
อำเภอหล่มสัก จำนวน ๔๔ คน

รายละเอียดดังแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและนาม

ลงชื่อ..... นิสิต

(นายวิทยา ศิริกุลไพศาล)

โทรศัพท์ ๐๙๒-๖๖๒-๔๘๒๑

ความเห็นของอาจารย์ผู้ควบคุม

เห็นควรลงนาม

ลงชื่อ.....อาจารย์ที่ปรึกษา

วันที่ 25/9/64



ที่ อว 0603.05/พิเศษ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร 65000

6 กันยายน 2564

เรื่อง ขออนุมัติขอเอกสารเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน.....๗๘.....ฉบับ

ด้วย นายวิทยา ศิริกุลไพศาล รหัสประจำตัว 63070727 นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความต้องการจำเป็นด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานการณ์โควิด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุบไมยอริชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง)

รักษาราชการแทนหัวหน้าภาควิชาบริหารและพัฒนการศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์ : 055-96-2432 โทรสาร : 055-96-2402

นายวิทยา ศิริกุลไพศาล

โทรศัพท์ : 065-084-9654