



ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์



อภิเชษฐ วรรณบุตร

การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์



การค้นคว้าอิสระเสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ใน
ศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก
อุตรดิตถ์"

ของ อภิเชษฐ วรรณบุตร

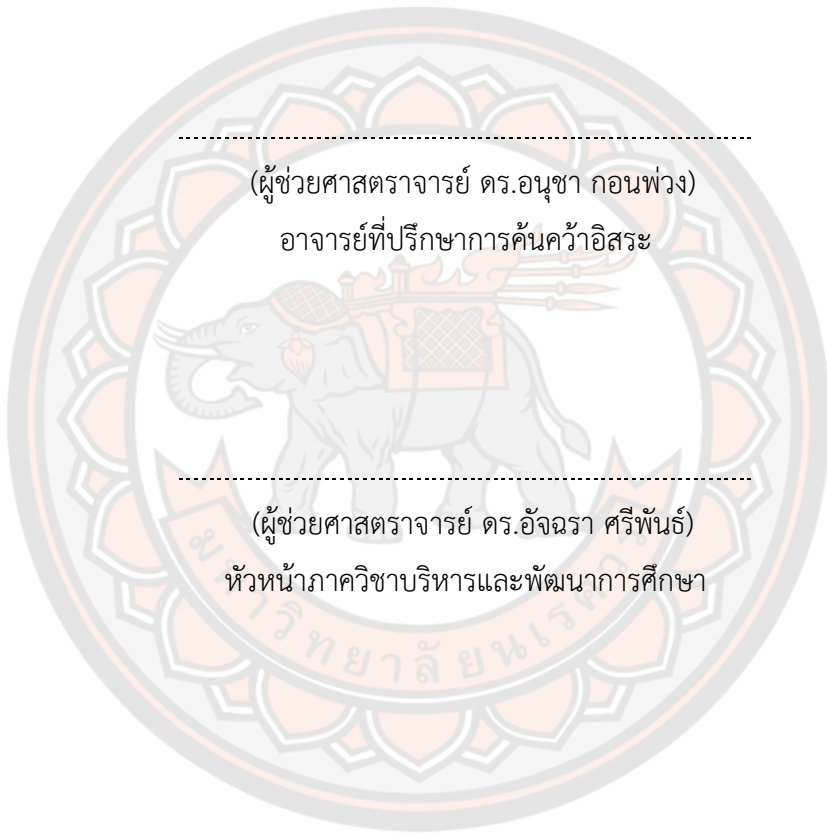
ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง)

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัจฉรา ศรีพันธ์)

หัวหน้าภาควิชาบริหารและพัฒนาศึกษา



ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์
ผู้วิจัย	อภิเชษฐ วรบุตร
ประธานที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง
ประเภทสารนิพนธ์	การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย นเรศวร, 2564
คำสำคัญ	ผู้บริหารสถานศึกษา, สมรรถนะอันพึงประสงค์, การจัดการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21, ปัจจัยที่ส่งผล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กับ สมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ และ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ (1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา (2) รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายบริหารงานวิชาการ (3) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ และ (4) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2564 จำนวน 260 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาสมรรถนะอันพึงประสงค์เป็นรายด้านย่อยพบว่า ด้านที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมากที่สุดคือด้านคุณธรรมและจริยธรรม เห็นด้วยที่ระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านทักษะการบริหารงานวิชาการ เห็นด้วยที่ระดับมากที่สุด และลำดับสุดท้ายคือด้านความรู้การบริหารงานวิชาการ เห็นด้วยที่ระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายปัจจัยย่อยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มากที่สุดคือพฤติกรรมกรณาด้านวิชาการ เห็นด้วยที่ระดับมากที่สุด รองลงมาคือคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เห็นด้วยที่ระดับมากที่สุด และลำดับสุดท้ายคือแรงจูงใจ เห็นด้วยที่ระดับมากที่สุด 3) ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5) กับตัวแปรเกณฑ์ (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันอยู่ในระดับปานกลาง (0.484 - 0.580) มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ X_3 กับ Y (0.580), X_4 กับ Y (0.553), X_2 กับ Y (0.540), X_5 กับ Y (0.512) และสุดท้าย X_1 กับ Y (0.484) และ 4) สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ สามารถเขียนสมการในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ตามลำดับ ดังนี้

$$Y^{\wedge} = 0.613 + 0.248X_4 + 0.208X_3 + 0.146X_1 + 0.134X_5 + 0.125X_2$$

$$Z_Y^{\wedge} = 0.222Z_{X_4} + 0.231Z_{X_3} + 0.151Z_{X_1} + 0.156Z_{X_5} + 0.134Z_{X_2}$$

Title FACTORS AFFECTING DESIRABLE COMPETENCIES IN
MANAGEMENT OF LEARNING MANAGEMENT IN THE 21ST
CENTURY OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFILIATED UNDER
THE OFFICE PHITSANULOK UTTARADIT SECONDARY
EDUCATION AREA

Author APICHD WORRABUD

Advisor Assistant Professor Anucha Kornpuang

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

Keywords School Administrators Desirable Performance Learning
Management in the 21st Century Factors Affecting.

ABSTRACT

This research purpose were 1) To study the desirable competency in learning management in the 21st century of educational institute administrators under Phitsanulok Uttaradit Secondary Education Service Area Office. 2)To study the factors affecting the desirable competency in management of learning management in the 21st century of educational institute administrators under Phitsanulok Uttaradit Secondary Education Service Area Office. 3)To study the relationship between factors affecting desirable performance in learning management in the 21st century and Desirable Competency on Learning Management in the 21st Century of School Administrators Under the Education Service Area Office secondary education Phitsanulok Uttaradit. and 4) To create a forecast equation for the best factors affecting the desirable performance in learning management in the 21st century of school administrators Under the Education Service Area Office secondary education Phitsanulok Uttaradit. The sample groups in this research were (1) Director of an educational institution (2) Deputy Director of the School for Academic Administration Department (3) Head of Academic Administration Department and (4) Head of the learning subject group of educational institutions under the Phitsanulok Secondary

Educational Service Area Office, Uttaradit, who worked in the academic year 2021, totaling 260 people. Analyze data using statistics frequency distribution percentage average standard deviation Pearson correlation coefficient Normal multiple regression analysis and analysis Stepwise multiple regression.

The results of the research showed that 1) Educational institution administrators should have desirable competence in managing learning in the 21st century of educational institution administrators. Overall, the average was at the highest level. When considering the desirable performance on a small scale, it was found that the aspect that the school administrators should have the most was the moral and ethical aspect agreed at the highest level. Followed by academic administration skills Agreed at the highest level. And the last one is the knowledge of academic administration, which is agreed at a high level. 2) Factors Affecting Desirable Competencies in Learning Management in the 21st Century of School Administrators Overall, the average was at the highest level when considering the factors affecting the desirable competency in management of learning management of educational institution administrators as a sub-factor. It was found that the factors affecting the desirable competency in management of learning management of educational institution administrators were: Academic leadership behavior was agreed at the highest level. Followed by the personal characteristics of the school administrators who agreed at the highest level. And lastly, the motivation was agreed at the highest level. 3) Relationship between forecast variables (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5) with the criterion variable (Y) Pearson's correlation coefficient was moderate (0.484 - 0.580) and has a statistically significant level of 0.01. When considering the pairs, it was found that the forecast variables were related to the criteria variables. Sorted in descending order as follows: between variables X_3 with Y (0.580), X_4 with Y (0.553), X_2 with Y (0.540), X_5 with Y (0.512) and finally, X_1 with Y (0.484). And the result of the research; 4) the best factor forecasting equation that affects the desirable competency in learning management in the 21st century of school administrators. Under the Phitsanulok-Uttaradit Secondary Education Service Area Office in the form

of raw scores and standard scores are as follows, respectively.

$$\hat{Y} = 0.613 + 0.248X_4 + 0.208X_3 + 0.146X_1 + 0.134X_5 + 0.125X_2$$

$$Z'_Y = 0.222Z_{X_4} + 0.231Z_{X_3} + 0.151Z_{X_1} + 0.156Z_{X_5} + 0.134Z_{X_2}$$



ประกาศคุณูปการ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์” ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง อาจารย์ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย อาจารย์ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศนະ ศรีปัดตา อาจารย์ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษาและ ดร. นครศ นิลวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองพระพิทยา ที่กรุณาให้คำแนะนำแนวทางและการแก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทร์ศิลา อาจารย์ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตรุประชีวิน อาจารย์ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษารองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี อาจารย์ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา และ ดร.สถิรพร เซาว์นชัย อาจารย์ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา กรุณาให้คำแนะนำแนวทางในการศึกษาค้นคว้า และให้กำลังใจ อย่างสม่ำเสมอ จนทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ และมีคุณค่า

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ตลอดจนคณะครู เจ้าหน้าที่ธุรการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูลและตอบ แบบสอบถาม

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อสมพร วรรณบุตร คุณแม่บุญเลื่อน วรรณบุตร ที่คอยสนับสนุนให้กำลังใจตลอดมา คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้วิจัยขออุทิศแด่ ผู้มีพระคุณทุกๆ ท่าน

อภิเชษฐ วรรณบุตร

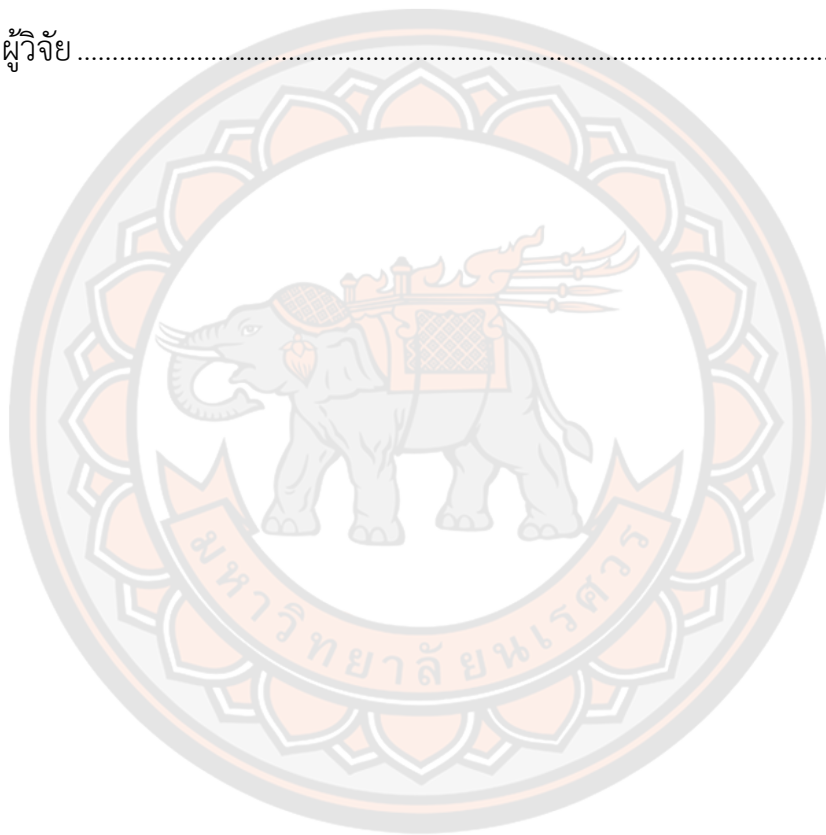
สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
ประกาศคุณูปการ.....	ช
สารบัญ.....	ณ
สารบัญตาราง.....	ฐ
สารบัญภาพ.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา.....	11
แนวคิดเกี่ยวข้องกับสมรรถนะ.....	17
แนวคิดเกี่ยวข้องกับสมรรถนะและปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหาร การจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	62
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	69

บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	71
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	71
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	72
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
บทที่ 4	ผลการวิจัย.....	82
	ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	83
	ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย.....	84
	2.1 ผลการศึกษาสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษ ที่ 21ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุตรดิตถ์.....	84
	2.2 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการ เรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์.....	91
	2.3 ผลการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กับ สมรรถนะอันพึงประสงค์ ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์.....	98
	2.4 ผลการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ดีที่สุดที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์.....	100
บทที่ 5	บทสรุป.....	106
	สรุปผลการวิจัย.....	107
	อภิปรายผลการวิจัย.....	112
	ข้อเสนอแนะ.....	121

บรรณานุกรม.....	124
ภาคผนวก.....	131
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	132
ภาคผนวก ข ผลการประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC) ของ ผู้เชี่ยวชาญ.....	142
ภาคผนวก ค ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือในการวิจัย.....	148
ภาคผนวก ฉ ผลการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) ของเครื่องมือในการ วิจัย.....	151
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	152
ภาคผนวก จ ผลการศึกษาสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพิจนุโลก อุตรดิตถ์.....	154
ภาคผนวก ฉ ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการ จัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การมัธยมศึกษาพิจนุโลก อุตรดิตถ์.....	158
ภาคผนวก ช ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึง ประสงค์ ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กับ สมรรถนะอันพึง ประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจนุโลก อุตรดิตถ์.....	161
ภาคผนวก ซ ผลการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึง ประสงค์ ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจนุโลก อุตรดิตถ์ การวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณแบบปกติ.....	162

ภาคผนวก ฉ ผลการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน	164
ภาคผนวก ญ หนังสือราชการ	169
ภาคผนวก ฎ รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย	170
ประวัติผู้วิจัย	171



สารบัญตาราง

หน้า

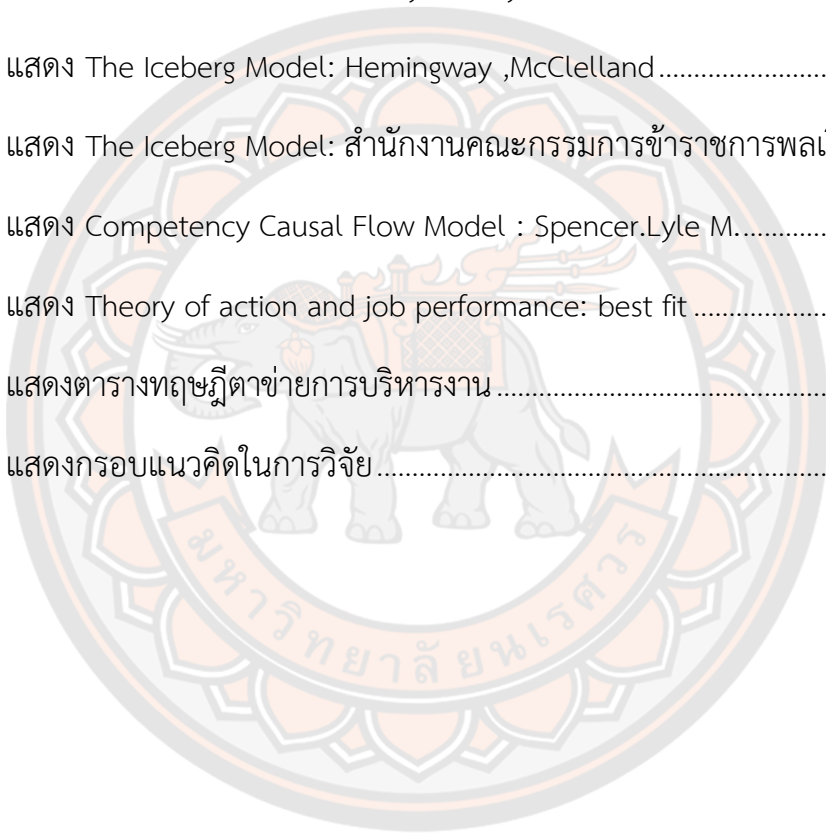
ตาราง 1 สรุปองค์ประกอบสมรรถนะและตัวชี้วัดการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	35
ตาราง 2 ตัวชี้วัดย่อยจำแนกตามประเด็นในแต่ละองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	35
ตาราง 3 แสดงการสังเคราะห์ทฤษฎีและแนวคิดนักการศึกษาของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	42
ตาราง 4 แสดงการจัดกลุ่มและสังเคราะห์ข้อปัจจัยขึ้นมาใหม่ของกลุ่มปัจจัยที่ส่งผล	44
ตาราง 5 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	72
ตาราง 6 แสดงค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ตำแหน่งงาน ประสิทธิภาพการทำงานและขนาดสถานศึกษา	83
ตาราง 7 แสดงผลการศึกษาสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในภาพรวม	84
ตาราง 8 แสดงผลการศึกษาสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในด้านความรู้การบริหารงานวิชาการ	85
ตาราง 9 แสดงผลการศึกษาสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในด้านความรู้การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	86
ตาราง 10 แสดงผลการศึกษาสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในด้านทักษะการบริหารงานวิชาการ	87

ตาราง 11 แสดงผลการศึกษาสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในด้านทักษะการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	88
ตาราง 12 แสดงผลการศึกษาสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ	89
ตาราง 13 แสดงผลการศึกษาสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในด้านคุณธรรมและจริยธรรม	90
ตาราง 14 แสดงผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในภาพรวม	91
ตาราง 15 แสดงผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ของปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	92
ตาราง 16 แสดงผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ของปัจจัยภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา	93
ตาราง 17 แสดงผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ของปัจจัยพฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน	94
ตาราง 18 แสดงผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ของปัจจัยพฤติกรรมการนำด้านวิชาการ	96

ตาราง 19 แสดงผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ของปัจจัยแรงจูงใจ	97
ตาราง 20 แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ ด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กับ สมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์	99
ตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression) ของตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์.....	101
ตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ของตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จำแนกตามรูปแบบ (Model).....	102
ตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ของตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์	104

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 แสดงองค์ประกอบของสถานศึกษา (องค์การประเภทบริการ).....	11
ภาพ 2 แสดง P21 Framework for 21 st Century Learning	14
ภาพ 3 แสดง Maslow' s Need Hierarchy Theory.....	22
ภาพ 4 แสดง The Iceberg Model: Hemingway ,McClelland.....	24
ภาพ 5 แสดง The Iceberg Model: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.....	25
ภาพ 6 แสดง Competency Causal Flow Model : Spencer.Lyle M.....	27
ภาพ 7 แสดง Theory of action and job performance: best fit.....	30
ภาพ 8 แสดงตารางทฤษฎีถ่ายทอดการบริหารงาน.....	56
ภาพ 9 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	70



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประเทศไทยได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 ถึง พ.ศ. 2579 กำหนดกรอบแนวคิดให้สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาคนไทยเพื่อให้คนไทยทุกช่วงวัย มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุ เป้าหมายของการพัฒนาประเทศให้ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” และในการพัฒนาคนต้องเน้นให้เกิด ทักษะของประชากรในศตวรรษที่ 21 (3Rs + 8Cs) ซึ่งทั่วโลกตั้งเป้าหมายสร้างให้ได้และไปให้ถึงความ ต้องการกำลังคนยุค 4.0 ดังนั้นการจัดการศึกษาในปัจจุบันจึงต้องปรับเปลี่ยนให้ตอบสนองกับทิศ ทางการผลิตและการพัฒนากำลังคน โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้มีทักษะ ที่จำเป็น และคุณลักษณะ เจตคติที่พึงประสงค์ ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 นี้รวมกันแล้วเรียกว่า สมรรถนะ (Competency) (David C. McClelland ,1973, pp. 1-14) การเกิดสมรรถนะจะส่งผลให้คนไทย เป็นพลโลกในศตวรรษที่ 21 สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความพอเพียง และทันต่อสถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21” (สำนักงาน เลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, น. 11-16)

ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาสมรรถนะด้านการ บริหาร การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของตนเอง เพื่อจะได้เข้าใจการบริหารจัดการศึกษา ในสถานศึกษาให้สามารถนำพาครูช่วยพัฒนาผู้เรียน พัฒนาคนไทยให้พร้อมสำหรับการดำรงชีวิต อย่างมีความสุขในศตวรรษที่ 21 โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้พัฒนาเครื่องมือสำหรับส่งเสริมการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเอื้อประโยชน์ให้ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถประเมินสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างเต็มประสิทธิภาพ และสามารถนำผลการประเมินตนเองไปใช้พัฒนาการบริหารจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามบริบท ภูมิสังคม ของสถานศึกษา และตามความถนัดของผู้เรียน ที่สำคัญ คือ ผลการประเมินตนเองยังช่วยสะท้อน จุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาในสายวิชาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาตนเองในฐานะผู้นำ แห่งการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา การพัฒนาครูพัฒนาผู้เรียน และยกระดับ คุณภาพการศึกษาของไทยอย่างแท้จริง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562, น. (ก)) หลักการนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ David C. McClelland ได้ทำการวิจัยจนพบว่า การทดสอบวัดความฉลาด

ทางเชาวน์ปัญญา (Intelligence Quotient) ของมนุษย์ในสถานศึกษาของผู้เรียนผลการทดสอบนั้นไม่สามารถทำนายถึงความสำเร็จ หรือบรรลุเป้าหมายในการประกอบอาชีพได้แต่มีอีกสิ่งหนึ่งสามารถทำนายได้มากกว่าการทดสอบวัดความฉลาดทางเชาวน์ปัญญาเรียกว่า “สมรรถนะ (Competency)” (McClelland, 1973, pp. 1-14) หลังจากนั้นมานักการศึกษาก็มุ่งพัฒนาสมรรถนะให้มากกว่าการพัฒนาความฉลาดทางเชาวน์ปัญญาของมนุษย์ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาสมรรถนะของตนเองสามารถนำพาสถานศึกษาเตรียมคน หรือประชากรให้มีทักษะและสมรรถนะสำหรับการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกเสมอ

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นจะพบว่าการจัดการศึกษาพัฒนามนุษย์ของโลกและประเทศไทยสำหรับเตรียมพลเมืองและพลโลกในศตวรรษที่ 21 มีแนวทางในการพัฒนาเป็นไปในทางเดียวกันคือมุ่งพัฒนาให้คนเกิดสมรรถนะ (Competency) สำหรับการปฏิบัติงานและดำรงชีวิตในศตวรรษหน้าอย่างมีคุณภาพ อันประกอบด้วยการพัฒนาความฉลาดทางเชาวน์ปัญญา (Intelligence Quotient) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attribute) ที่พึงประสงค์ ฉะนั้นในการจัดการศึกษาให้ดำเนินการไปตามทิศทางและแนวทางดังกล่าวบุคคลสำคัญในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา คือผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นบุคคลที่มีสมรรถนะด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในระดับที่สูงกว่าครูผู้สอนเพื่อนำพาสถานศึกษาสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุดด้วยเหตุผลนี้ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลกอุดรดิตถ์ เพื่อให้เกิดภาพมโนทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาอันจะส่งผลดีต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิตถ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิตถ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กับ สมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิตถ์

4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหาร การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพิจนุโลก อุตรดิตถ์

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. หน่วยงานจากส่วนกลางได้แก่ ครุสภา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานส่วนภูมิภาค คือ เขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำตัวแปรพยากรณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร สถานศึกษาโดยตรง ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ภูมิหลังของผู้บริหาร สถานศึกษา พฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน พฤติกรรมการนำดำเนินงานวิชาการ และแรงจูงใจ มาเทียบเคียงกับการกำหนดคุณสมบัติมาตรฐานวิชาชีพ หลักเกณฑ์ และวิธีการ และแนวนโยบาย ของการผลิตและสรรหาบุคคลก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และทำการปรับปรุงพัฒนา ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. ผู้ที่มีความประสงค์จะเข้ามาสู่เส้นทางผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำการศึกษาตัวแปร พยากรณ์ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา พฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน พฤติกรรมการนำดำเนินงานวิชาการ และแรงจูงใจ ไปประยุกต์ใช้ และพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติที่สอดคล้องกับความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพให้มากที่สุด

3. เขตพื้นที่การศึกษา สามารถนำตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา พฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน พฤติกรรม การนำดำเนินงานวิชาการ และแรงจูงใจ มาพัฒนาจัดทำคู่มือมุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่หรือ ผู้บริหารประจำการ ใช้พัฒนาสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของตัวผู้บริหารเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะ และสมรรถนะของผู้เรียนเองอย่างมี คุณภาพ

4. ครู ผู้ปกครอง องค์กรสังคมในท้องถิ่น เห็นความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะด้าน บริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา และนำความรู้จากการวิจัยนี้ ไปสร้างแนวทางเพื่อวางแผนการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา

5. หน่วยงานที่จัดการอบรมพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษานำสมการสมการ พยากรณ์ปัจจัยที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษ ที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการวัดความก้าวหน้าของผู้เข้าอบรม พัฒนาก่อนรับแต่งตั้งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา พฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน พฤติกรรมการนำดำเนินงานวิชาการ และแรงจูงใจ ซึ่งได้มาจากการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีของ Maslow Abraham H. (1970), David C. McClelland (1973), Spencer.Lyle M. (1993), Edwin A. Locke (1991), Herzberg, Mausner & Snyderman (1959), Marquardt & Berger (2000), Boyatzis, R.E. (2009), Hoy, Wayne K. (2013). และแนวคิดนักการศึกษาไทย ได้แก่ อนุชา กอนพวง (2550), หนูกันท์ ปาโส (2562).

1.2 สมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้แนวคิดมาจากคู่มือของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาเรื่อง “เครื่องมือส่งเสริมการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา)” และสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีของ David C. McClelland (1973); Hoy, Wayne K. (2013); Boyatzis, R.E. (2009) และ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

1.3 การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้มาจากการวิเคราะห์ และสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีของ David C. McClelland (1973) Hoy, Wayne K. (2013) และ แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560 – 2579 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน 4 ฝ่ายงาน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2564 จำนวน 765 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39, 2563, น. 9 -18)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

พิษณุโลก อุตสาหกรรม ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2564 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซีและมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น.43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ปัจจัย

3.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา

3.3 พฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน

3.4 พฤติกรรมการนำดำเนินงานวิชาการ

3.5 แรงจูงใจ

3.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ สมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาพิษณุโลก อุตสาหกรรม ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2564 อันพึงประสงค์ที่สามารถวัดจากตัวแปร จำนวน 6 ด้าน ได้แก่

1.1 ด้านความรู้การบริหารงานวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมเกี่ยวกับ การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ ทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs 8Cs) การวัดและประเมินผล การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อื่น

1.2 ด้านความรู้การพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง พฤติกรรมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ประยุกต์ใช้การประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้ให้เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา การนำผลการประเมินคุณภาพการศึกษาไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ในปีการศึกษาถัดไป

1.3 ด้านทักษะการบริหารงานวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าประสงค์ของงานวิชาการอย่างชัดเจน กำหนดโครงสร้างการบริหารงานวิชาการ มีผู้รับผิดชอบชัดเจน การนิเทศการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างน้อย 2 ครั้งต่อภาคเรียน การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การสนับสนุนให้ครูใช้วิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

1.4 ด้านทักษะการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมเกี่ยวกับการสื่อสารให้ครูเห็นภาพของแนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ชัดเจนนำไปปฏิบัติได้

การสร้างขวัญและกำลังใจที่จะกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

1.5 ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึงพฤติกรรมเกี่ยวกับ การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ กำกับติดตามการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ที่สร้างให้ผู้เรียนเกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 สนับสนุนสื่อและเทคโนโลยีช่วยในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ถ้าเปลี่ยนแปลงแนวคิดวิธีดำเนินงานตามสถานการณ์ปัจจุบัน

1.6 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึงพฤติกรรมเกี่ยวกับ กำหนดนโยบายให้ครูจัดการเรียนรู้ยึดตามระเบียบของทางราชการ มีความยุติธรรม กำหนดตารางสอนให้ครูรับผิดชอบชัดเจน รับผิดชอบติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กำลังใจครู เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างมีกัลยาณมิตร

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะประจำตัว พฤติกรรมที่ส่งผลต่อความสามารถด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุดรดิตต์ ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2564 ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา 3) พฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน 4) พฤติกรรมการนำดำเนินงานวิชาการ และ 5) แรงจูงใจ

3. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะนิสัยประจำตัวของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถวัดได้จากตัวแปร จำนวน 2 ตัว ได้แก่

3.1 ด้านคุณลักษณะโดยทั่วไป หมายถึง ลักษณะประจำตัวของผู้บริหารสถานศึกษาทางสุขภาพร่างกายแข็งแรง บุคลิกภาพดี มีความมั่นใจในตนเอง สนใจใฝ่รู้ เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเอง เมื่อเผชิญสถานการณ์ไม่พึงประสงค์

3.2 ด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะประจำตัวของผู้บริหารสถานศึกษา มีกลยุทธ์แนวทางให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ความรับผิดชอบ มีวินัยในตนเอง ซื่อสัตย์ สุจริต กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการประสานงาน และตัดสินใจ แก้ปัญหาตามสถานการณ์ปัจจุบัน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้นอย่างจริงจัง

4. ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะเฉพาะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้มาจากสภาพสังคมของการดำรงผู้บริหารสถานศึกษา สามารถวัดได้จากตัวแปรจำนวน 6 ตัว ได้แก่

วุฒิการศึกษา ผลงานความสำเร็จของการบริหารที่ผ่านมา การศึกษาอบรม ประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอน ประสบการณ์ในการบริหาร และสถานภาพทางเศรษฐกิจของผู้บริหารสถานศึกษา

4.1) ประสบการณ์ในการบริหาร หมายถึง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยวัดได้จากจำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

4.2) ประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอน หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้บริหารสถานศึกษา เคยผ่านการมีประสบการณ์ด้านการสอนมา

4.3) วุฒิการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาสำเร็จการศึกษาคควรเกี่ยวข้องกับบริหารการศึกษา

4.4) การศึกษาอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ในการบริหาร และการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยวิธีการเข้ารับการศึกษ อบรม ฝึกอบรม

4.5) ผลงานความสำเร็จของการบริหารที่ผ่านมา หมายถึง ผลงานที่เกิดจากการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในอดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งพิจารณาจาก 2 ส่วน คือ รางวัลที่สถานศึกษาได้รับรางวัลที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับและผลการประเมินมาตรฐานคุณภาพ ภายนอก

4.6) สถานภาพทางเศรษฐกิจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง สถานะทางการเงินของผู้บริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาจากรายรับ รายจ่าย ตามหลักความพอเพียง มีเงินออม

5. พฤติกรรมการนำด้านงานสนับสนุน หมายถึง การกระทำหรือการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในฐานะผู้นำของงานสถานศึกษา โดยมีปัจจัยอย่างใดอย่างหนึ่งหรือ หลายอย่าง ๆ เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา สามารถวัดได้จาก ตัวแปรจำนวน 3 ตัว ได้แก่

5.1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้นำใช้คุณลักษณะที่สำคัญและพฤติกรรมแสดงออกในเรื่องความเสนาหา การตั้งใจ การมุ่งความสัมพันธ์ เป็นรายบุคคล และการกระตุ้นโดยใช้ปัญญา ชักนำ โน้มน้าวจิตใจหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องรอบข้างเกิดการยอมรับและศรัทธาในแนวความคิดและตัวของผู้นำและสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงแนวคิด และตัวของผู้นำ สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลง แนวคิด พฤติกรรมการปฏิบัติงานจนเกิดผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพระดับสูง กล้าตัดสินใจ เมื่อจำเป็นต้องตัดสินใจในระยะเวลาที่จำกัดและไม่สามารถหาข้อมูลสนับสนุนให้เพียงพอบนความจำเป็นเร่งด่วน

5.2) ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้นำให้แรงเสริมที่เหมาะสมในรูปของรางวัล สวัสดิการ การเลื่อนเงินเดือน ความก้าวหน้าใน ตำแหน่ง และการยกย่องชมเชย จูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามข้อตกลงเงื่อนไข หรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด

5.3) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้นำให้ความสำคัญมุ่งทั้งคนและมุงงาน การบริหารให้ทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น

การตัดสินใจขึ้นอยู่กับเสียงส่วนใหญ่สู่การดำเนินงาน ทุกคนเห็นถึงความสำคัญของตนและงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุเป้าหมาย ส่งเสริมให้บุคลากรมีภาวะผู้นำในงานที่ได้รับมอบหมาย นับถือตนเองและผู้อื่น แม้ว่าบุคคลเหล่านั้นจะเป็นแค่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

6. พฤติกรรมการนำด้านงานวิชาการ หมายถึง การกระทำหรือการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหาร สถานศึกษาที่แสดงออกในฐานะผู้นำของสถานศึกษา โดยมีปัจจัยอย่างใดอย่างหนึ่งหรือ หลายอย่าง ๆ เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา สามารถวัดได้จาก ตัวแปรจำนวน 2 ตัว ได้แก่

6.1) ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้นำให้ความสำคัญต่อการ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงาน การเปลี่ยนแปลง และพัฒนาระบบงานวิชาการ และการจัดการ เรียนการสอนของสถานศึกษา และการพัฒนาการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยผู้นำสนใจใฝ่เรียนรู้ ขอบข่ายงานวิชาการ ทั้งที่เป็นแนวคิด หลักการ เทคนิควิธี และการบริหารจัดการ มีการกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย นโยบาย และแนวทางปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ให้บุคลากรมีแนวปฏิบัติเป็น แนวทางเดียวกัน เร่งรัดการดำเนินการและนิเทศ ติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรและสนับสนุนการสร้างระบบ การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกันระหว่าง บุคลากร เพื่อก่อให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้และการสร้างคุณภาพ ภายในสถานศึกษา

6.2) ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ สามารถนำการพัฒนา การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยการแลกเปลี่ยน หรือถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอด เกี่ยวกับการ บูรณาการ เทคโนโลยีเพื่อยกระดับความเป็นเลิศ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ แบบโลกยุคดิจิทัลให้เป็นปกติ การเสริมสร้างพลังอำนาจครูให้จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนโดยใช้ เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลที่หลากหลาย การปรับปรุงอย่างเป็นระบบใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศ อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางสังคม จริยธรรม และกฎหมาย ตลอดจนความรับผิดชอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรม สำหรับสังคมดิจิทัล

7. แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับภายในจิตใจที่ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมออกมาให้เห็นถึง การปฏิบัติตนอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถวัดได้จากตัวแปรจำนวน 3 ตัว ได้แก่

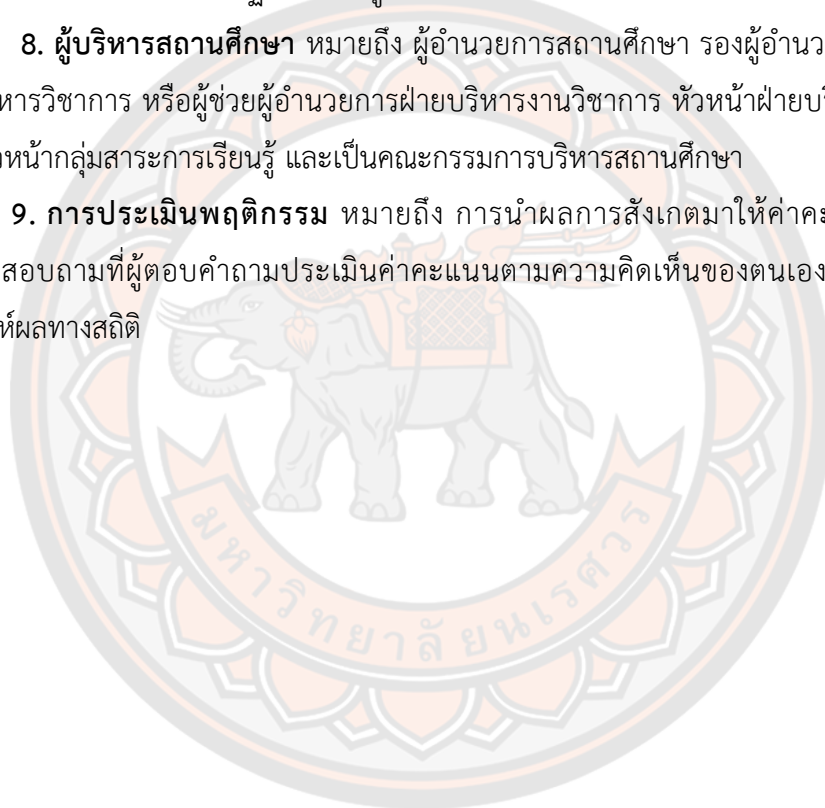
7.1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงผลักดัน หรือความต้องการในจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆโดยมุ่งหวังความสำเร็จของงานให้บรรลุเป้าหมาย เลือกผู้ร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถ มีความทะเยอทะยาน เพียรพยายาม ตั้งใจ พุ่มเท อดทนไม่ย่อ ท้อต่ออุปสรรค สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

7.2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ หมายถึง แรงผลักดัน หรือความต้องการในจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการ ความเป็นมิตรไมตรีและสร้างความสัมพันธ์และการยอมรับระหว่างบุคคล และมุ่งสร้างงานด้วยการร่วมมือโดยโน้มน้าวหรือชักจูงให้ยอมรับและร่วมปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

7.3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ หมายถึง แรงผลักดัน หรือความต้องการในจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งส่งผลและควบคุมความคิดและพฤติกรรมผู้อื่น โดยใช้อำนาจบังคับบัญชาตามตำแหน่งหน้าที่ มีความภาคภูมิใจที่ได้กำหนดทิศทางของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พึงพอใจในเกียรติยศของการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา

8. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ฝ่ายบริหารวิชาการ หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหารงานวิชาการ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ และ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และเป็นคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา

9. การประเมินพฤติกรรม หมายถึง การนำผลการสังเกตมาให้ค่าคะแนนตามเกณฑ์ ในแบบสอบถามที่ผู้ตอบคำถามประเมินค่าคะแนนตามความคิดเห็นของตนเอง แล้วผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ผลทางสถิติ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

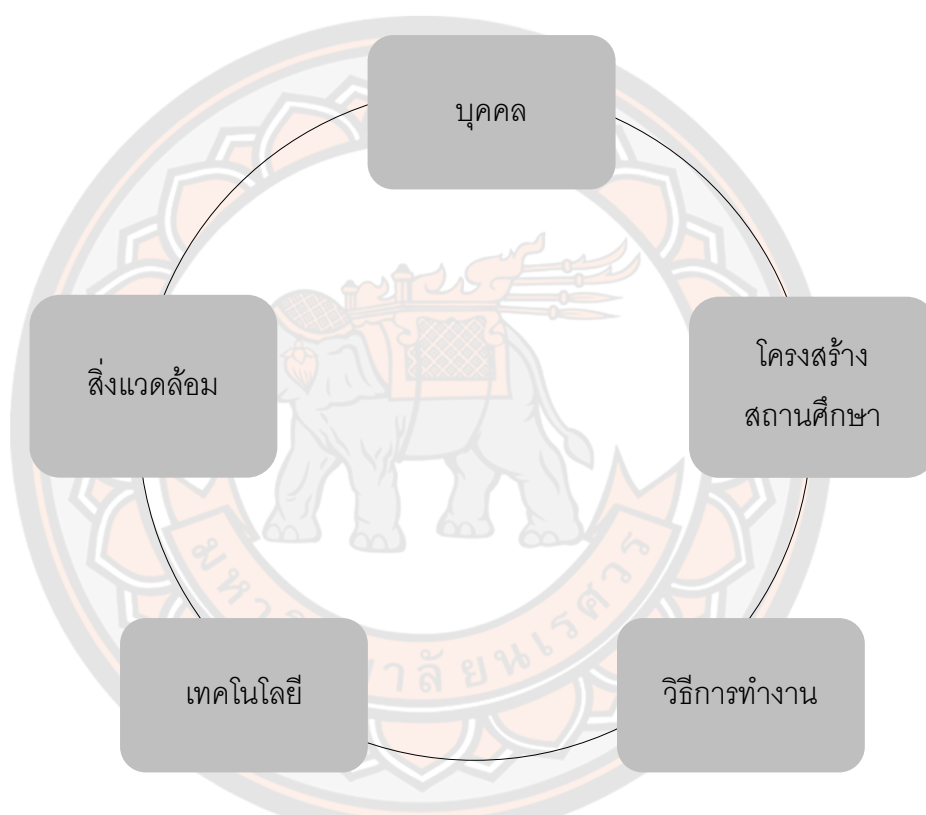
การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารค้นคว้าวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้จากเอกสารและแนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา
 - 1.1 การบริหารจัดการศึกษาและแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2560 -2579
 - 1.2 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีในศตวรรษที่ 21
2. แนวคิดเกี่ยวข้องกับสมรรถนะ
 - 2.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 2.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ
 - 2.3 ประเภทของสมรรถนะ
 - 2.4 ระดับสมรรถนะ
3. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะและปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะ
 - 3.2 การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
 - 3.3 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา

1. การบริหารจัดการศึกษาและแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2560 - 2579

สถานศึกษา เช่น โรงเรียนเป็นองค์การทางสังคมประเภทองค์การบริการ (Service Organization) หมายถึงมสถานที่ซึ่งตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการให้บริการแก่สมาชิก และผู้มารับบริการ โดยมีเป้าหมายคือให้บริการและถ้าต้องการให้มีการบริหารที่ดีตามเป้าหมายจำเป็นต้องมีการบริหารและผู้บริหาร (Administrator) ที่เก่งทำหน้าที่ในการบริหารจัดการ (สุนทร โคตรบรรเทา, 2560, น. 20) เมื่อสถานศึกษาเป็นองค์การประเภทหนึ่งจึงมีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังภาพ 1



ภาพ 1 แสดงองค์ประกอบของสถานศึกษา (องค์การประเภทบริการ)

ที่มา: จิตติมา วรณศรี ,2563, น. 20

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ 2547 (2547, น. 2-74) ได้บัญญัติเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

มาตรา 4 (5) หน่วยงานตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ หรือหน่วยงานที่คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนดไว้ดังนี้

“สถานศึกษา” หมายความว่า โรงเรียน ศูนย์การศึกษาพิเศษ สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ศูนย์การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ศูนย์การเรียน สถาบันวิทยาลัยชุมชน วิทยาลัย หรือ สถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและตามประกาศกระทรวง

มาตรา 38 (ข) ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ (1) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา ให้มีในสถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาตามประกาศกระทรวง และมาตรา 27 ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา และมีอำนาจและหน้าที่ (1) ควบคุม ดูแลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบายกฎระเบียบข้อบังคับหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษากำหนด (2) ส่งเสริม สนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้มีการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง (3) ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา (2560, น. ค-ฅ) ได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ซึ่งเป็นแผนระยะยาว 20 ปี เพื่อเป็นแผนแม่บทสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ประกอบการอบแนวทางในการพัฒนาการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาตลอดจนคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะทักษะของประชากรในศตวรรษที่ 21 ที่ทั่วโลกต่างต้องเผชิญกับความท้าทายและมุ่งพัฒนาประเทศไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมยุค 4.0 ตลอดจนการคุณภาพการศึกษาประสิทธิภาพ การบริหารจัดการสถานศึกษา ระบบการศึกษา และจากสภาวะการณ์ของโลกที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อนำมากำหนดแนวคิดของการจัดการศึกษา วิสัยทัศน์วัตถุประสงค์ เป้าหมาย การพัฒนาการศึกษาแนวทางการพัฒนา และการขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติโดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

ความจำเป็นในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ ความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ทำให้ประเทศไทยจำเป็นต้องสร้างกำลังคนที่มีทักษะของศตวรรษที่ 21 นั่นคือไทยต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ โดยกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 ถึง 2579) รัฐมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนโอกาสทางการศึกษาส่งผลให้ประชากรทุกคน ทุกช่วงวัย มีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน เพื่อยกระดับการศึกษาของคนไทย ด้านคุณภาพการศึกษา การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษาที่เชื่อมโยงกันเพื่อใช้ในการบริหารจัดการ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาค

ส่วนในการจัดและสนับสนุนการศึกษาเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของภาครัฐ และปฏิรูประบบการเงินเพื่อการศึกษา

แนวคิดการจัดการศึกษา ตามแผนการศึกษาแห่งชาติมีหลักสำคัญของการบริหารจัดการศึกษาอยู่ 4 ประการ ได้แก่ 1) Education for All: หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน 2) Inclusive Education: หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง 3) Sufficiency Economy: หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 4) All for Education: หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs 2030) มาเป็นกรอบความคิดในการพัฒนาการศึกษาของประเทศไทย

วิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย ตัวชี้วัด และยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ

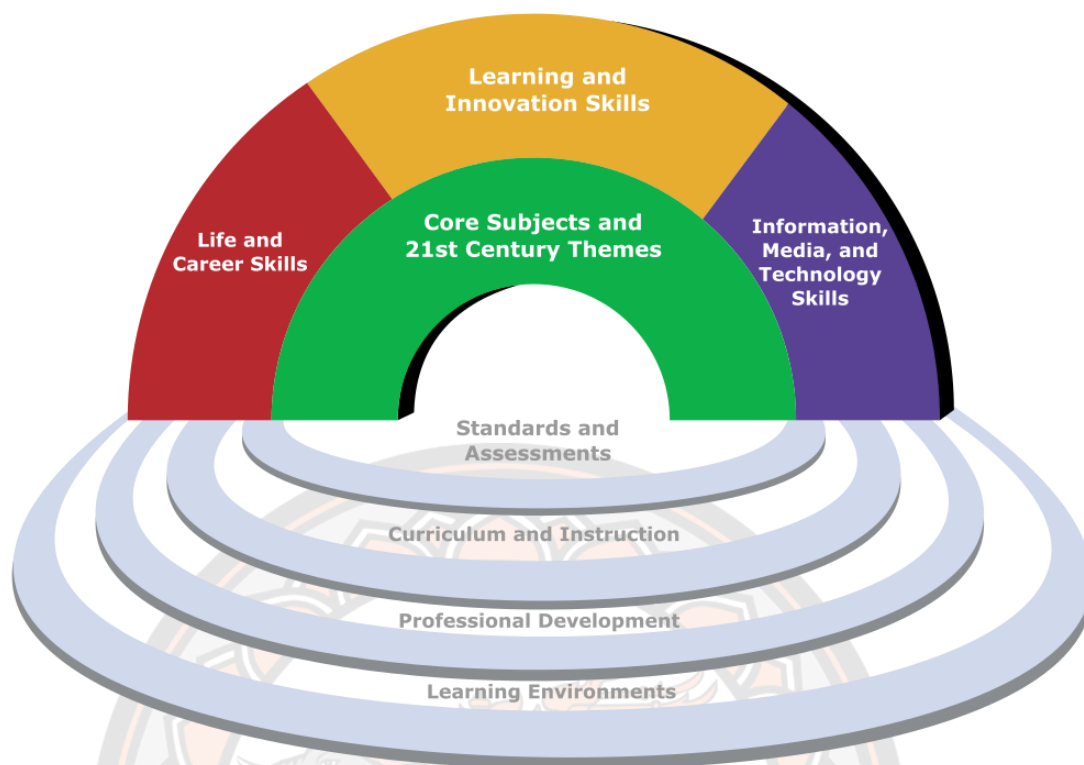
จากแนวคิดการจัดการศึกษาดังกล่าวข้างต้น แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ไว้ดังนี้

“คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิต อย่างมีคุณภาพดำรงชีวิตอย่างมีความสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21”

โดยมีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับทบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ 3) เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง โดยผู้เรียนต้องมีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) ดังต่อไปนี้

- 3Rs ประกอบด้วย 1) Reading: การอ่านออก 2) Writing: การเขียนได้ และ 3) Arithmetic: การคิดเลขเป็น

- 8Cs ประกอบด้วย 1) Critical Thinking and Problem Solving: การคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการแก้ปัญหา 2) Creativity and Innovation: การสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) Career and Learning Skills: การประกอบอาชีพและทักษะการเรียนรู้ 4) Collaboration, Teamwork and Leadership: ความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ 5) Communications, Information and Media Literacy: การสื่อสาร การรู้เท่าทันสื่อ 6) Computing and ICT Literacy: คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 7) Cross cultural Understanding: ความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ และ 8) Compassion: ความมีเมตตา กรุณา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม



ภาพ 2 แสดง P21 Framework for 21st Century Learning

ที่มา: Wikipedia, the free encyclopedia. 2021

แผนการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษาของไทยในศตวรรษที่ 21 ไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 3 : การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ มีเป้าหมายดังนี้

3.1 ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย และทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ผู้เรียนทุกระดับการศึกษามีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความมีวินัย และมีจิตสาธารณะ สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่าขึ้นไปจัดกิจกรรมสะท้อนการสร้างวินัย จิตสาธารณะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

3.2 คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ ผู้สูงวัยที่ได้รับการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพ ทักษะชีวิต และวิชาชีพที่เปิดโอกาสให้ผู้สูงวัยได้รับการส่งเสริมให้ทำงานและถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์

3.3 สถานศึกษาทุกระดับการศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน สถานศึกษาในทุกระดับการศึกษาขึ้นพื้นฐานที่จัดการศึกษา

ตามหลักสูตรให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0

3.4 แหล่งเรียนรู้ สื่อนวัตกรรมการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน ผู้เรียนสามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำกัดสถานที่และเวลา ซึ่งจัดเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพ และได้รับการพัฒนาโดยการมีส่วนร่วมจากภาครัฐและเอกชน

3.5 ระบบและกลไกการวัด การติดตาม และประเมินผลมีประสิทธิภาพมีระบบและกลไกการทดสอบ การวัดและประเมินความรู้ทักษะ และสมรรถนะของผู้เรียนทุกระดับการศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ มีระบบติดตามประชากรวัยเรียนที่ขาดโอกาสหรือไม่ได้รับการศึกษาและผู้เรียนที่มีแนวโน้มจะออกกลางคัน

3.6 ระบบการผลิตครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้มาตรฐานระดับสากล มีฐานข้อมูลความต้องการใช้ครูแผนการผลิตครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในปี พ.ศ. 2560 ถึง 2569 จำแนกตามสาขาวิชา ขนาดสถานศึกษา และจังหวัด สัดส่วนของการบรรจุครูที่มาจากการผลิตครูในระบบปิดมากขึ้น

3.7 ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ ครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน ระดับความพึงพอใจของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการพัฒนาและการใช้ประโยชน์จากการพัฒนามากขึ้น

การดำเนินการขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติสู่การปฏิบัติ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้เสนอแนวทางดำเนินการขับเคลื่อนการปฏิบัติในระดับสถานศึกษา และระดับห้องเรียนให้มีทิศทางเดียวกัน และการจัดการศึกษาเป็นไปตามยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงเวลาที่กำหนด มีหลักเกณฑ์การติดตามและประเมินผลตัวชี้วัดที่ชัดเจน โปร่งใส มีมาตรฐาน และถูกต้องตามหลักวิชาการ

จากแนวคิดของนักการศึกษาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปเกี่ยวกับ การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาในปัจจุบันได้ว่า เป็นการวางแผนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโลกเตรียมคนให้เป็นพลเมืองของโลกที่มีคุณภาพในตัวบุคคลต้องประกอบด้วยความรู้ มีทักษะ (3Rs + 8Cs) และมีคุณลักษณะ เจตคติที่พึงประสงค์ ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 นี้รวมกันแล้วเรียกว่า สมรรถนะ (Competency) (David C. McClelland ,1973, pp. 1-14) กระทรวงศึกษาธิการของประเทศไทยจึงนำแนวคิดหลักการดังกล่าวมาจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2560-2579 เพื่อให้คนไทยเป็นบุคคลตามวัตถุประสงค์ของโลกเราและเราเรียกว่า” การจัดการศึกษายุค 4.0” หรือการบริหารจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

2. คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีในศตวรรษที่ 21

โยธิน นิลคช (2561, น. 412-414) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยการมีวิสัยทัศน์การบริหารที่มุ่งเน้นพัฒนาขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การพัฒนาก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในหลาย ๆ ด้านที่กำลังจะเกิดขึ้นภายในอนาคต ซึ่งผู้ที่มีอิทธิพลส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพนั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเป็นคุณลักษณะที่ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พึงมี ได้แก่ ตัวผู้บริหารต้องมีคุณภาพ ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเอง มีความเป็นผู้นำ ต้องกล้านำความเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการใช้ทักษะการบริหารได้เป็นอย่างดี โดยอาศัยความสามารถด้านวิชาการ การสื่อสารและเทคโนโลยี การเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์และประกอบการนักรสร้างพลังสร้างแรงบันดาลใจเชิงบวก แบบอย่างที่ดี และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

อดิศร ศรีเมืองบุญ (2563, น. 551-552) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่าเพื่อให้ผลการบริหารสถานศึกษาที่ดีมีคุณภาพ ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะดังนี้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน มีนโยบายที่ชัดเจน นำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรที่ชัดเจนเป็นระบบตรงกับความสามารถของบุคลากร ไม่ยึดหยุ่นหรือเข้มงวดเกินไป มีการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ มีความเมตตา เสียสละ มีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารสถานศึกษา

ชยาภรณ์ จันโท (2560, น. 304-320) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพังงาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านภาวะผู้นำและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ส่วนด้านที่ต่ำที่สุด คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพังงาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

ของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านแกลงการณัพันธกิจ รองลงมาคือ ด้านหลักสูตร และน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนรูู้

จากการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีคุณลักษณะการบริหารและด้านการจัดการเรียนรูู้ด้วยเมื่อ พิจารณาองค์ประกอบของคุณลักษณะประกอบด้วย ด้านทั้งความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีหรือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ เมื่อรวมทั้ง 3 องค์ประกอบที่กล่าวมา เรียกว่า สมรรถนะ (Competency) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะ และการพัฒนาสมรรถนะ (David C. McClelland,1973, pp. 1-14) ผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ในหัวข้อ ถัดไป

แนวคิดเกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

1. ความหมายของสมรรถนะ

David C. McClelland (1973, pp. 1-14) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “สมรรถนะ” (Competency) คือคุณลักษณะที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้ผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ใน สถานการณ์หลากหลายกว่าและได้ผลงานดีกว่าผู้อื่น

Spencer.Lyle M. (1993, p. 9) ให้คำจำกัดความของ "ความสามารถ" (Competency) คือลักษณะพื้นฐานของแต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุกับประสิทธิผลที่อ้างอิงตามเกณฑ์ และ หรือประสิทธิภาพที่เหนือกว่าในงานหรือสถานการณ์ คุณลักษณะพื้นฐาน หมายถึงความสามารถเป็นส่วนที่ค่อนข้างลึกและยั่งยืนของบุคลิกภาพของบุคคลและสามารถทำนายพฤติกรรมในสถานการณ์ และงานที่หลากหลายได้ และความหมายอ้างอิงตามเกณฑ์ หมายถึงความสามารถจริงทำนายว่าใคร ทำอะไรได้ดีหรือไม่ดีตามที่วัดจากเกณฑ์หรือมาตรฐานที่เฉพาะเจาะจง

Marion G. Anema Jan McCay (2010, pp. 8-9) กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง พื้นฐานความสามารถทางวิชาชีพว่าเป็นชุดของความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2555, น. 1) ได้ให้ความหมายของคำว่า"สมรรถนะ" หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานหรือสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น

กมลฉัตร กล่อมอิม (2562, น. 2) ได้ให้ความหมายของคำว่า" สมรรถนะ" หมายถึง ความสามารถแฝงที่มีอยู่ภายในบุคคลซึ่งสามารถกระตุ้นหรือสนับสนุนบุคคลนั้นให้สามารถแสดง ศักยภาพผ่านการปฏิบัติงานที่เห็นผลได้เชิงประจักษ์ด้วยทักษะความสามารถตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้

สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, น. 45) ได้ให้ความหมายของคำว่า "สมรรถนะ" หมายถึง พฤติกรรมเชิงคุณลักษณะส่วนบุคคลและความสามารถที่แสดงออกให้เห็นถึงการประยุกต์ใช้ ความรู้ทักษะรวมทั้งพฤติกรรมการทำงานในบทบาทและสถานการณ์ต่างๆที่ทำให้ประสบความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานได้อย่างโดดเด่นก่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่องค์กรต้องการโดยมีพื้นฐานมาจากความรู้ ทักษะความสามารถคุณลักษณะส่วนบุคคลอันได้แก่วิคิดอุปนิสัยและแรงจูงใจ

เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (2562, น. 25) ได้ให้ความหมายของคำว่า "สมรรถนะ" หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้ความรู้ทักษะเจตคติและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ตนมีในการทำงานหรือ แก้ปัญหาต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จในระดับใดระดับหนึ่งและแสดงออกทางพฤติกรรม ที่สามารถวัดผลและประเมินผลได้ อันช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลประสบความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน

จากการให้ความหมายคำว่า "สมรรถนะ" ของนักการศึกษาในข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความสามารถแฝงภายในอันเป็นคุณลักษณะพื้นฐานในตัวบุคคล และแสดงออกมาทางพฤติกรรมให้เห็นถึงการประยุกต์ใช้ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ อันส่งผลให้การ ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวสามารถวัดผลและประเมินผลได้ทำให้แต่ละบุคคลจะมีระดับสมรรถนะหรือระดับความสามารถที่แตกต่างกัน

2. องค์ประกอบของสมรรถนะ

David C. McClelland (1973, pp. 1-14) กล่าวว่าไว้ว่า คนเรามีสมรรถนะ (Competency) อันประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ค่านิยมของตนเอง ลักษณะทางกายภาพและการตอบสนองต่อ สถานการณ์ และสุดท้ายแรงจูงใจ (R. Palanniappan, 2003, pp. 8-9)

Spencer.Lyle M. (1993, pp. 10-11) กล่าวว่าไว้ว่า คนเรามีสมรรถนะ (Competency) อันประกอบด้วย ทักษะ ความรู้ แนวคิดตนเอง คุณลักษณะประจำตน และ แรงจูงใจ

Marion G. Anema Jan McCay (2010, pp. 8-9) กล่าวว่าไว้ว่า สมรรถนะเป็นความสามารถ จะเกิดสมรรถนะได้ต้องประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ คุณลักษณะของแต่ละบุคคลที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2555, น. 1-2) กล่าวว่าไว้ว่า สมรรถนะคนเรามีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ ด้านทักษะ ด้านความรู้ ด้านภาพลักษณ์ในตัวบุคคล ด้านอุปนิสัย และด้านแรงจูงใจ

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2557, น. 175) กล่าวว่าไว้ว่าสมรรถนะมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะเฉพาะบุคคล เช่น เจตคติ ภาพลักษณ์ ค่านิยม เฉพาะบุคคล

ทิตินา แชมมณี (2562, น. 21) กล่าวว่า วิศวกรรมการประกอบอยู่ 7 ประการ ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะ/เจตคติ ด้านการประยุกต์ใช้ ด้านการกระทำ/การปฏิบัติ ด้านงานและสถานการณ์ต่างๆ และ ด้านผลสำเร็จตามที่กำหนด

สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, น. 11) กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ มี 7 ประการ ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะหรือเจตคติ ด้านการประยุกต์ใช้ ด้านการกระทำหรือการปฏิบัติ ด้านงานและสถานการณ์ต่างๆ และสุดท้าย ด้านผลสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด

บุรุษิณี คุ่มกลาง (2563, น. 2241 - 258) กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ ผู้บริหารมี 5 ประการ ได้แก่ด้านความรู้ ด้านทักษะด้านคุณลักษณะ ด้านแรงจูงใจและด้านเจตคติ

จากคำกล่าวของนักการศึกษาในข้างต้นสรุปว่า สมรรถนะ ของบุคคลประกอบด้วย 7 ประการ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคล การประยุกต์ใช้ แรงจูงใจในการลงมือปฏิบัติงานหรือสถานการณ์ และสุดท้าย ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ประเภทของสมรรถนะ

David C. McClelland (1973, pp. 1-14) ได้แบ่งสมรรถนะของคนออกเป็น 2 ประเภท ประเภทแรกคือ สมรรถนะพื้นฐาน ที่ทุกคนมีเหมือนกัน เช่น การอ่านการคำนวณขั้นพื้นฐาน เป็นต้น ประเภทที่สอง สมรรถนะที่ทำให้ตนแตกต่างโดดเด่นกว่าบุคคลอื่น

Spencer.Lyle M. (1993, p. 9) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท ประเภทแรก คือ คุณลักษณะพื้นฐานที่ และประเภทที่สอง คือ คุณลักษณะตามที่วัดจากเกณฑ์หรือมาตรฐานที่เฉพาะเจาะจง

R. Palanniappan (2003, p. 11) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท ประเภทแรกคือ สมรรถนะพื้นฐาน และประเภทที่สอง คือ สมรรถนะที่ทำให้ตนต่างโดดเด่นกว่าบุคคลอื่น

Marion G. Anema Jan McCay (2010, pp. 5-7) กล่าวถึงประเภทของสมรรถนะ สามารถแบ่งออกได้ 2 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะพื้นฐาน ทุกคนมีเหมือนกันไม่ได้ทำให้ตนโดดเด่นกว่าบุคคลอื่น และอีกประเภทคือ สมรรถนะที่ทำให้ตนโดดเด่นกว่าคนอื่น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, น. 6) ได้เสนอถึงประเภทของสมรรถนะสามารถแบ่งได้ 3 ประเภท คือสมรรถนะหลัก, สมรรถนะการบริหาร และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

Piyada Bhisalbutra & Jirawan Kongklay (2016, p. 1319) ได้เสนอถึงประเภทของสมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก ทุกคนมีสมรรถนะบูรณาการหลายศาสตร์วิชานี้อยู่แล้ว ต่อมา สมรรถนะการบริหาร เป็นความสามารถในการจัดการสถานการณ์ต่างๆ

ของบุคคล และและสุดท้าย สมรรถนะตามตำแหน่งงาน เป็นสมรรถนะที่ต้องมีเพื่อการทำงานให้สำเร็จ

ทีศนา แคมมณี (2562, น. 26) ได้เสนอถึงประเภทของสมรรถนะแบ่งออกได้ 2 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลักหรือสมรรถนะแกน เป็นสมรรถนะที่มีอยู่ภายในบุคคลสามารถวัดได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกมา และสมรรถนะเฉพาะเป็นความสามารถเฉพาะด้านของบุคคลนั้น ๆ

สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, น. 14- 15) กล่าวถึงประเภทของสมรรถนะสามารถแบ่งออกได้ 2 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก เป็นสมรรถนะที่สามารถพัฒนาได้ไม่จำกัดอยู่เฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ข้ามศาสตร์วิชาได้ และสมรรถนะเฉพาะ เป็นความสามารถเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งบุคคลอื่นไม่สามารถทำให้โดดเด่นได้กว่านี้แล้ว

จากข้อมูลที่กล่าวมาในข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปประเภทสมรรถนะของบุคคล แบ่งออกได้ 2 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะพื้นฐานเป็นสมรรถนะแบบบูรณาการหลากหลาย ทั้งความรู้ ทักษะ และเจตคติ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการงาน สถานการณ์ต่าง ๆ และอีกประเภท คือ สมรรถนะเฉพาะทาง เป็นสมรรถนะที่เป็นเอกลักษณ์ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่แสดงออกมาให้เห็นว่าตนเชี่ยวชาญด้านนี้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น

4. ระดับสมรรถนะ

สงวน ชีระกุล (2553, น. 17- 22) ได้กล่าวไว้ว่า ระดับการประเมินผลสมรรถนะของบุคคลตามตำแหน่งประเภทวิชาการ ออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับปฏิบัติการ 2) ระดับชำนาญการ 3) ระดับชำนาญการพิเศษ 4) ระดับเชี่ยวชาญ และ 5) ระดับทรงคุณวุฒิ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562,น. 8) กล่าวไว้ว่า สมรรถนะมีได้หลายระดับตามความจำเป็นหรือความต้องการที่จะวัด ดังนั้นจึงต้องกำหนดเกณฑ์การวัดระดับสมรรถนะเพื่อประโยชน์นำไปวัดสมรรถนะและการพัฒนาสมรรถนะ และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, น. 175) ได้แบ่งระดับสมรรถนะโดยพิจารณาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ เป็น 4 ระดับ ได้แก่ 1) ไม่มีสมรรถนะ 2) มีสมรรถนะ 3) มีสมรรถนะสูง 4) มีสมรรถนะสูงมาก

ฉัตรภรณ์ อักษร และ จตุภูมิ เขตจัตุรัส (2562, น. 22) กล่าวไว้ว่า สมรรถนะของบุคคลแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับเริ่มต้น 2) ระดับปฏิบัติการ 3) ระดับมีความสามารถ 4) ระดับคล่องงาน 5) ระดับเชี่ยวชาญ

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ระดับสมรรถนะ มีได้หลายระดับขึ้นอยู่กับความต้องการวัดระดับสมรรถนะของหน่วยงาน การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ และสามารถสรุประดับสมรรถนะออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับเริ่มต้น 2) ระดับชำนาญการ 3) ระดับเชี่ยวชาญ และ 4) ระดับทรงคุณวุฒิ

แนวคิดเกี่ยวข้องกับสมรรถนะและปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติ นักการศึกษา เรียกว่า ความสามารถแฝงของแต่ละบุคคล หรือเรียกอีกอย่างว่าสมรรถนะ (Competency) ซึ่งสามารถแบ่งสมรรถนะได้หลายระดับขึ้นอยู่กับเป้าหมายของการวัดและขององค์กรอันแสดงให้เห็นว่าสมรรถนะสามารถพัฒนาให้มีระดับที่สูงกว่าเดิมได้ มีแนวคิดที่หลากหลายด้านสมรรถนะที่ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ตัวแปรในการวิจัยดังต่อไปนี้

Maslow Abraham H. (1970, pp. 35-58) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ (A Theory of Human Motivation) และได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์แรงจูงใจ แล้วเสนอแนวคิดดังกล่าวไว้ในหนังสือเรื่อง “MOTIVATION AND PERSONALITY” ความต้องการของมนุษย์ มีลำดับดังต่อไปนี้ (อนุชา กอนพวง ,2550 น. 90-91)

1. คนเรามีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการอย่างแรกได้รับการตอบสนองแล้วจะเกิดความต้องการอย่างอื่นต่อไปอีกเรื่อย ๆ
2. ความต้องการของคนที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเกิดเป็นแรงจูงใจที่กระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรมออกมา ส่วนความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช้แรงจูงใจอีกต่อไป
3. ความต้องการของคนแบ่งเป็นลำดับขั้น โดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานไปสู่ความต้องการระดับสูง คนเราต้องได้รับความต้องการระดับต้นแล้ว จึงจะพัฒนาความต้องการระดับสูงต่อไป ลำดับขั้นความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ ดังนี้

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของคนเรา เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ การขับถ่ายของเสียออกจากร่างกาย การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) หมายถึง ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต เช่น บ้าน ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม สุขภาพสมบูรณ์ ในด้านการดำรงชีวิต เช่น การงาน รายได้ สวัสดิการต่าง ๆ แรงจูงใจด้านความมั่นคงปลอดภัยจึงมักจะเป็นตัวเงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนนำไปซื้อหาความมั่นคงปลอดภัยอื่น ๆ ได้

3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ได้แก่ ความต้องการความรัก การคบหาสมาคมกับคนอื่น มิตรภาพ ถ้าความต้องการทางสังคมไม่ได้รับการตอบสนอง คนเราจะรู้สึกโดดเดี่ยว ว่างเหว ถูกปฏิเสธจากสังคม ดังนั้น คนในฐานะส่วนหนึ่งในองค์การควรได้รับการเอาใจใส่ได้รับความรัก ความอบอุ่นใจจากเพื่อน ๆ และผู้บังคับบัญชา

4) ความต้องการ การยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความต้องการด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับนับถือตลอดจนความรู้สึก ความภูมิใจในตนเอง ในทางบริหารการจูงใจบุคลากรในความต้องการ การยกย่องจึงไม่ใช่สวัสดิการ หรือค่าตอบแทนใด ๆ แต่การมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ การยกย่องชมเชยจะได้ผลมากกว่า

5) ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน (Self-Actualization Need) หมายถึง ความต้องการพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จสูงสุดตามศักยภาพของตน ต้องการกระทำในสิ่งที่คิดว่าตนเองจะกระทำได้ ความต้องการขั้นสูงสุดนี้ไม่มีจุดสิ้นสุด แล้วแต่บุคคลซึ่งต้องการความสำเร็จในชีวิตเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ



ภาพ 3 แสดง Maslow's Need Hierarchy Theory

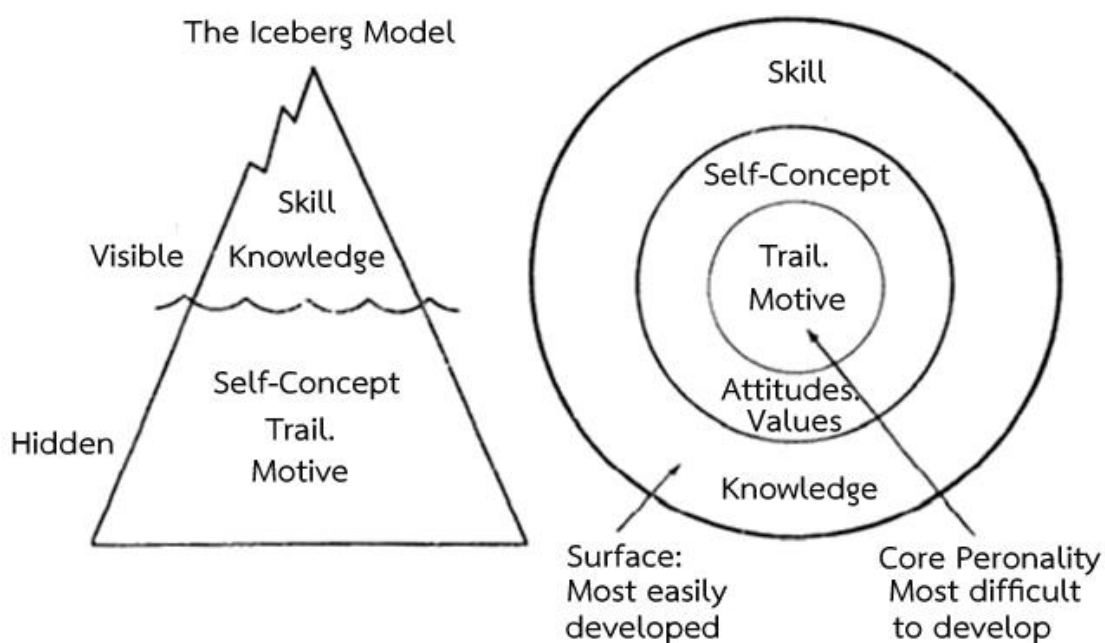
ที่มา: ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ,Urbinner, 2019

David C. McClelland (1973, pp. 1-14) ได้เสนอบทความเรื่อง “Testing for Competence rather than Intelligence” (American Psychologist 28, 1-14) และได้กล่าวถึงการทดสอบความรู้ ความสามารถของนักเรียนเพื่อพยากรณ์การเข้าทำงานของนักเรียนในอนาคต พบข้อสังเกตสำคัญคือ การที่นักเรียนมีเกรดเฉลี่ยสูงมิได้หมายความว่านักเรียนคนนั้นจะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานเสมอไปแต่นักเรียนที่เกรดเฉลี่ยไม่สูงนักแต่สามารถปฏิบัติงานได้ดี และ

โดดเด่นกว่านักเรียนที่มีเกรดเฉลี่ยสูงกว่า David C. McClelland เรียกคุณลักษณะเช่นนี้ว่า สมรรถนะ (Competency) และให้คำจำกัดความของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้ผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์หลากหลายกว่าและได้ผลงานดีกว่าผู้อื่น สมรรถนะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทแรกคือ สมรรถนะพื้นฐาน ที่ทุกคนมีเหมือนกัน เช่น การอ่านการคำนวณขั้นพื้นฐาน เป็นต้น ประเภทที่สอง สมรรถนะที่ทำให้ตนต่างจากบุคคลอื่น และเป็นเรื่องที่ทำนายสำหรับนักวิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว มีปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดสมรรถนะได้ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคล และอีกสิ่งหนึ่งที่มีผลอย่างมากเช่นกัน คือสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคมของสถานศึกษา

David C. McClelland (1961, 1965, 1985, อ้างอิงจาก Hoy, Wayne K., 2013. pp. 145-147) ผู้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement: An Acquired Need) มักเรียกว่า need Achievement หรือ n-achievement theory ความจำเป็นที่จะต้องทำงานหนักให้สำเร็จเพื่อเอาชนะลัทธิที่แตกต่างและสิ่งกีดขวางและเพื่อความเป็นเลิศคือความจำเป็นในการบรรลุผลสำเร็จ บุคคลที่มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศในสายงานใด ๆ เพื่อความสำเร็จไม่ใช่รางวัลอื่น ๆ ถือว่ามีความต้องการความสำเร็จสูง ตรงกันข้ามกับลำดับขั้น fixed ของ Maslow และความต้องการโดยธรรมชาติกรอบของ McClelland ยืนยันว่ามีการเรียนรู้แรงจูงใจ พวกมันถูกจัดเรียงตามลำดับขั้นของความเป็นไปได้ที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมเพิ่มขึ้น และแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล เมื่อผู้คนพัฒนาขึ้นพวกเขาจะเรียนรู้ที่จะเชื่อมโยงความรู้สึกเชิงบวกและเชิงลบกับบางสิ่งที่เกิดขึ้นรอบ ๆ ตัวพวกเขา ดังนั้นค่าความสำเร็จจะได้รับการเรียนรู้เมื่อโอกาสในการแข่งขันกับมาตรฐานความเป็นเลิศเชื่อมโยงกับผลลัพธ์เชิงบวก McClelland (1961, 1985) และ (Miner, 1980, 2002) ตั้งสมมติฐานว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) ประการแรกพวกเขามีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรับผิดชอบส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหา ดังนั้นพวกเขาจึงมักจะทำงานคนเดียวมากกว่าทำงานกับคนอื่น ๆ หากงานต้องการคนอื่นพวกเขามักจะเลือกเพื่อนร่วมงานบนพื้นฐานของความสามารถมากกว่ามีมิตรภาพของพวกเขา บุคคลที่มีความต้องการผลสัมฤทธิ์สูงชอบสถานการณ์ที่เอื้อให้พวกเขารับผิดชอบต่อส่วนบุคคล และได้รับเครดิตส่วนบุคคลสำหรับผลลัพธ์ 2) ประการที่สองผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักจะตั้งเป้าหมายของลัทธิที่แตกต่างกันในระดับปานกลางและรับความเสี่ยงระดับกลาง ในกรณีที่ยากเกินไปโอกาสที่จะประสบความสำเร็จและความน่าจะเป็นที่จะพึงพอใจก็ต่ำ งานง่าย ๆ แสดงถึงสิ่งที่ใคร ๆ ก็ทำได้ ดังนั้นจะได้รับความพึงพอใจเพียงเล็กน้อยในการบรรลุเป้าหมาย ผู้ที่ประสบความสำเร็จสูงมักจะคำนวณความเสี่ยงและเลือกสถานการณ์ที่พวกเขาคาดว่าจะรู้สึกเกินเลยจากความท้าทายเล็กน้อย แต่ไม่ยึดเยื้อเกินไป 3) ประการที่สามผู้ที่มีความต้องการผลสัมฤทธิ์สูงมีความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะได้รับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ บุคคลเหล่านี้ต้องการทราบว่าพวกเขาทำได้ดีเพียงใดและกระตือรือร้นที่จะรับข้อมูล

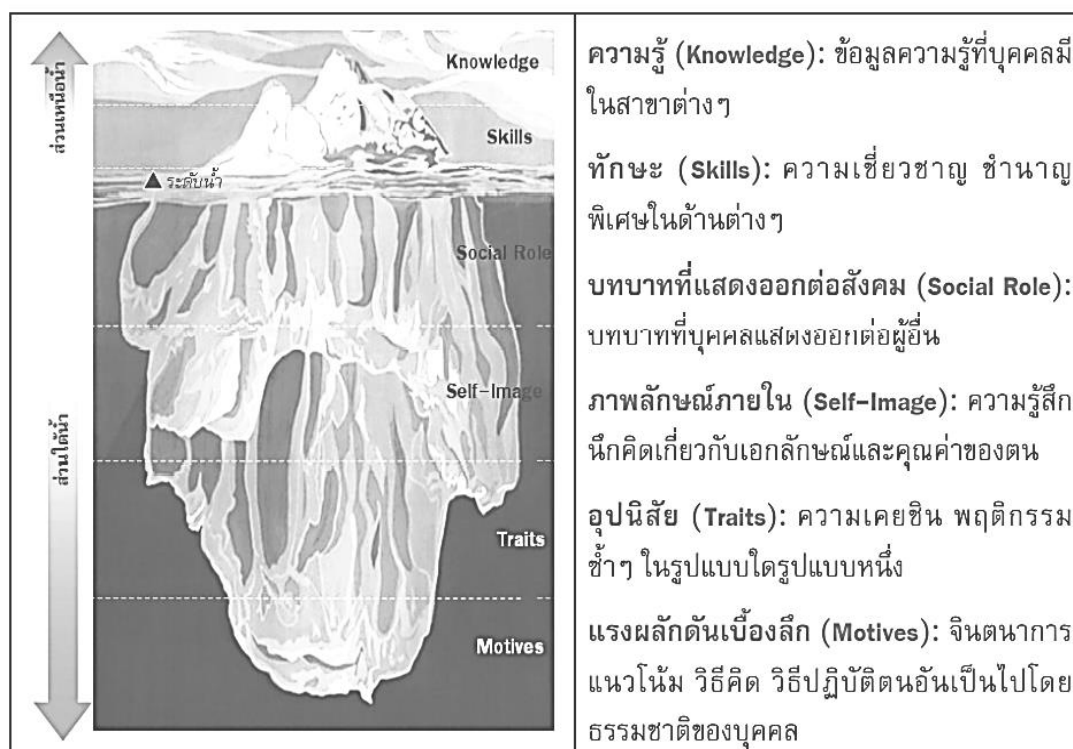
เกี่ยวกับผลลัพธ์ไม่ว่าพวกเขาจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ดังนั้นความจำเป็นในการบรรลุผลสำเร็จจึงเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในสถานศึกษาเนื่องจากนักเรียนครู และผู้บริหารที่หมกมุ่นอยู่กับความคิดเดียวมักจะประสบความสำเร็จ McClelland สรุปจากการวิจัยของเขาว่าแรงจูงใจแห่งความสำเร็จเป็นสิ่งที่เรียนรู้ได้ตั้งแต่อายุยังน้อยและส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบจากการอบรมเลี้ยงดูเด็กและปัจจัยอื่น ๆ ของพ่อแม่ เด็กที่เห็นว่าการกระทำของพวกเขา มีผลต่อความสำเร็จและผู้ที่ได้รับการสอนให้รู้จักการทำงานที่ดีมีแนวโน้มที่จะเติบโตขึ้นด้วยความปรารถนาที่จะเป็นเลิศ จากการพัฒนาด้านสมรรถนะซึ่งเริ่มต้นจากแนวคิดของ McClelland ทำให้ได้โมเดลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง เพื่อให้เข้าใจได้ง่าย เรียกว่า “The Iceberg Model” (Ernest Hemingway,1923) แสดงดังภาพ 4



ภาพ 4 แสดง The Iceberg Model: Hemingway ,McClelland

ที่มา : Spencer.Lyle M. ,1993, p. 11

และสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เกี่ยวกับสมรรถนะของบุคคลอันประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge): ข้อมูลความรู้ที่บุคคลมี ในสาขาต่างๆ ทักษะ (Skills): ความเชี่ยวชาญ ชำนาญ พิเศษในด้านต่างๆ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role): บทบาทที่บุคคลแสดงออกต่อผู้อื่น ภาพลักษณ์ภายใน (Self-Image): ความรู้สึก นึกคิดเกี่ยวกับเอกลักษณ์และคุณค่าของตน อุปนิสัย (Traits): ความเคยชิน พฤติกรรม ซ้ำ ๆ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง แรงผลักดันเบื้องต้น (Motives): จินตนาการ แนวโน้ม วิธีคิด วิธีปฏิบัติตนอันเป็นไปโดยธรรมชาติของบุคคล แสดงดังภาพ 5



ภาพ 5 แสดง The Iceberg Model: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ,2553, น. 2

Edwin A. Locke (1991, อ้างอิงจาก Hoy, Waynek, 2013. pp. 139) ได้ตั้งข้อสังเกตว่าความต้องการถูกนำมาใช้ในการสนทนาในชีวิตประจำวัน แต่ในบริบททางจิตวิทยาความต้องการเป็นข้อกำหนดสำหรับการอยู่รอดและความเป็นอยู่ที่ดีของสิ่งมีชีวิต อย่างเป็นทางการมากขึ้นความต้องการคือสภาวะภายในของความไม่สมดุลของโรคที่ทำให้บุคคลต้องดำเนินการบางอย่างเพื่อที่จะได้รับความสมดุลภายในกลับคืนมา

Herzberg, Mausner และ Snyderman (1959, อ้างอิงจาก Hoy, Waynek, 2013. pp. 143) ได้พัฒนาทฤษฎีแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาวิศวกรและนักบัญชีที่มีชื่อเสียงในขณะนั้น ผลลัพธ์ทำให้พวกเขาสรุปได้ว่าปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในการทำงานในเชิงบวก (ตัวกระตุ้น) ทำเช่นนั้นเนื่องจากศักยภาพที่จะตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลในการตระหนักรู้ในตนเองหรือในแง่ของ Herzberg นั้นส่งเสริมการเติบโตทางจิตใจ ในทางกลับกันปัจจัยที่แยกจากกันปัจจัยด้านปัจจัยค่าจูงใจมีความสัมพันธ์กับความต้องการทางสรีรวิทยาความปลอดภัยและสังคม Maslow มุ่งเน้นไปที่ความต้องการของมนุษย์โดยทั่วไปของบุคคลทางจิตวิทยา

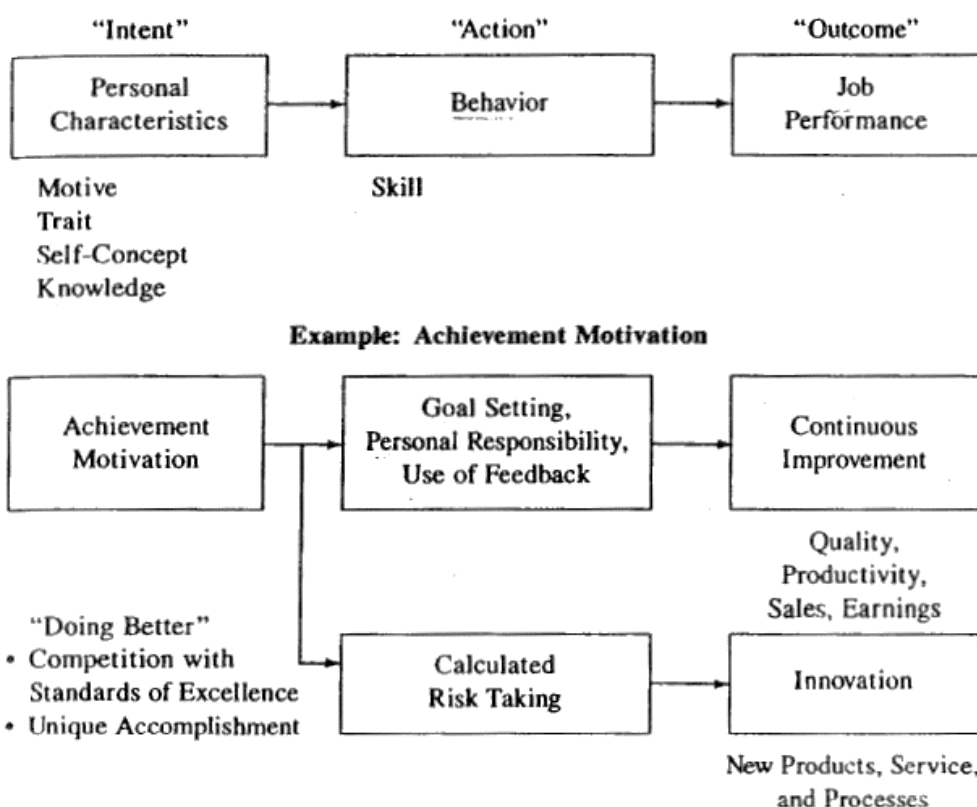
ในขณะที่ Herzberg (1982) มุ่งเน้นไปที่บุคคลทางจิตวิทยาในแง่ของการที่งานมีผลต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน

Herzberg (1982, อ้างอิงจาก Hoy, Waynek, 2013. pp. 144-145) ได้เสนอทฤษฎีทฤษฎีสองปัจจัยหรือทฤษฎีปัจจัยคู่ ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางจากผู้ดูแลระบบและผู้กำหนดนโยบาย Herzberg และเพื่อนร่วมงานพบว่าเหตุการณ์เชิงบวกถูกรอบงำโดยการอ้างอิงถึงความสำเร็จการยอมรับ (สำหรับความสำเร็จ) งานของตนเอง (ท้าทาย) ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า เหตุการณ์เชิงลบถูกรอบงำโดยการอ้างอิงถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานการกำกับดูแลด้านเทคนิคนโยบายและการบริหาร สภาพการทำงานเงินเดือนและชีวิตส่วนบุคคล พวกเขาสรุปว่าการมีปัจจัยบางอย่างในงานทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของแต่ละคนมากขึ้น แต่การไม่มีปัจจัยเดียวกันนี้ไม่จำเป็นต้องทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน

ดังนั้นทฤษฎีปัจจัยแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุน จึงตั้งสมมติฐานว่าการสร้างแรงจูงใจโดยไม่จำเป็นของความต้องการบางอย่างที่เรียกว่าผู้สร้างแรงจูงใจ เช่นความสำเร็จการรับรู้การทำงานความรับผิดชอบและความก้าวหน้า เพิ่มความพึงพอใจ แต่เมื่อผู้สร้างแรงจูงใจไม่พอใจผลความไม่พึงพอใจเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ในทางกลับกันเมื่อปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยค้ำจุน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลการกำกับดูแลนโยบายและการบริหารสภาพการทำงานเงินเดือนและชีวิตส่วนบุคคลไม่ได้รับความพึงพอใจที่สมควรเชิงลบจะถูกสร้างขึ้นทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน กล่าวโดยสรุปแรงจูงใจมีแนวโน้มที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานในขณะที่ปัจจัยด้านปัจจัยค้ำจุนมีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน Herzberg's Motivation-Hygiene Theory สรุปไว้ว่า 1) ตัวกระตุ้นที่ถูกละเลยประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (กับผู้บังคับบัญชา) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (กับเพื่อนร่วมงาน) การกำกับดูแล (ด้านเทคนิค) นโยบายและการบริหารสภาพการทำงาน ชีวิตส่วนบุคคลความมั่นคงในงานและเงินเดือน 2) แรงจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จ การยอมรับ ทำงานเอง ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าเพื่อนร่วมงานของเขา

Spencer.Lyle M. (1993, pp. 12-13) กล่าวถึงสมรรถนะ (Competency) ไว้ว่า ในงานที่ซับซ้อนความสามารถมีความสำคัญในการทำนายประสิทธิภาพที่เหนือกว่าทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานสติปัญญาหรือข้อมูลรับรอง นี่เป็นเพราะ "เอฟเฟกต์ช่วงที่ จำกัด " ในระดับที่สูงขึ้นงานด้านเทคนิค การตลาดมืออาชีพและการบริหารเกือบทุกคนมี I.Q. ตั้งแต่ 120 ขึ้นไปและระดับขั้นสูงจากมหาวิทยาลัยที่ดี สิ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานเหล่านี้แตกต่างกันคือแรงจูงใจทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะทางการเมืองซึ่งทั้งหมดนี้เป็นความสามารถ ความสามารถด้านแรงจูงใจลักษณะและแนวคิดของตนเองทำนายการกระทำพฤติกรรมของทักษะซึ่งจะทำนายผลลัพธ์ของการ

ปฏิบัติงานเช่นเดียวกับในรูปแบบการไหลเชิงสาเหตุของผลการทำงานของแรงจูงใจ ลักษณะต่าง ๆ ที่แสดงออกมา ดังภาพ 6



ภาพ 6 แสดง Competency Causal Flow Model : Spencer.Lyle M.

ที่มา : Spencer.Lyle M. ,1993, p. 13

สมรรถนะมักรวมถึงเจตนาซึ่งเป็นแรงจูงใจหรือลักษณะที่ทำให้เกิดการกระทำเพื่อผลลัพธ์ ตัวอย่างเช่นความสามารถด้านความรู้และทักษะมักจะรวมถึงความสามารถในการจูงใจหรือแนวคิดเกี่ยวกับตนเองซึ่งให้แรงขับหรือ "ผลักดัน" สำหรับความรู้หรือทักษะที่จะใช้พฤติกรรมที่ไม่มีเจตนาไม่ได้กำหนดความสามารถ ตัวอย่างคือ "การจัดการโดยการเดินไปรอบ ๆ " ไม่รู้ว่าทำไมผู้จัดการถึงเดินไปมาคุณไม่สามารถรู้ได้ที่กำลังแสดงความสามารถโดยอยู่ เจตนาของผู้จัดการอาจเป็นความเบื่อหน่ายปวดขาการตรวจสอบการทำงานเพื่อดูว่าคุณภาพสูงหรือไม่พฤติกรรมการกระทำอาจรวมถึงความคิดโดยที่ความคิดนำหน้าและทำนายพฤติกรรม ตัวอย่าง ได้แก่ แรงจูงใจ (เช่นการคิดที่จะทำสิ่งที่ดีกว่า) การวางแผนหรือความคิดในการแก้ปัญหา

Marquardt & Berger (2000, pp. 18-22) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้นำองค์กรในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่าผู้นำองค์กร หรือผู้บริหารในยุคนี้ควรมี ความสามารถหรือสมรรถนะ

(Competency) 8 สมรรถนะสอดคล้องกับ รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์ (รุ่งอรุณ รั้งรองรัตน์, 2556, น. 28) ดังนี้

1. การคิดอย่างรู้ทันโลกาภิวัตน์ (global mindset and competencies) หมายถึง มีความเข้าใจความซับซ้อนของการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันในสังคมปัจจุบัน มีความสามารถและไหวพริบ มีความเข้าใจวัฒนธรรม ของตนเองและของผู้อื่น เป็นมิตรกับทุกคน เข้าใจโครงสร้างของงานและมีการทำงานที่ครอบคลุม และสามารถทำงานให้เห็นผลอย่างชัดเจน

2. เป็นครูต้นแบบ เป็นผู้ชี้แนะ และเป็นผู้ใฝ่รู้ (teacher, coach, mentor, and model learner) หมายถึง สามารถสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับตนเอง เรียนรู้ได้ว่าตนเองควรเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม รู้จักตนเอง สามารถสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศการเรียนรู้ สามารถสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ สร้างผู้นำในอนาคต และสามารถบริหารจัดการช่วงเวลาของการเรียนรู้ได้ อาจเรียกได้ว่าเป็นครูของครู

3. ผู้รับจ้างและผู้รับเหมา (servant and steward) หมายถึง การเป็นผู้ที่รับฟังผู้อื่น ซึ่งการรับฟังจะทำให้เกิดสมรรถนะต่อมาคือ การรู้จักผู้อื่น เข้าใจความรู้สึกผู้อื่น นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีความสามารถในการบำบัดไกล่เกลี่ยกรณีเกิดความขัดแย้งขึ้นได้ มีความเป็นผู้นำที่สามารถทำการชักชวน โนมน้าวใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามอย่างเต็มใจ เป็นผู้บริหารที่กำลังก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้งและสามารถสร้างสังคมที่พึงปรารถนาในสถานศึกษาได้

4. นักคิดสร้างระบบ นักประสานสัมพันธ์ (systems thinking and polychromic coordination) หมายถึง มีความสามารถในการมองภาพรวม สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มีความสนใจในสาเหตุของผลลัพธ์ สามารถแบ่งแยกประเภทของ ความซับซ้อน (detail & dynamic) ได้ และสามารถมองลักษณะความสัมพันธ์ภายในองค์กรโดยรวมได้

5. ผู้นำทางใจและมีจริยธรรม (spirituality and concern for ethics) หมายถึง ให้ความสำคัญกับความสำเร็จขององค์การ สามารถสร้างและพัฒนาทีมงานที่มีความสามารถเชิงรุก สามารถสร้างและพัฒนาระบบให้รางวัลที่มีคุณธรรมและมีจริยธรรม

6. ผู้ใช้เทคโนโลยี (technologist) หมายถึง เห็นความสำคัญของเทคโนโลยี สามารถออกแบบระบบเครือข่ายที่ตอบสนองความต้องการขององค์กรหรือสถานศึกษาได้ และสามารถใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารเชิงรุกได้

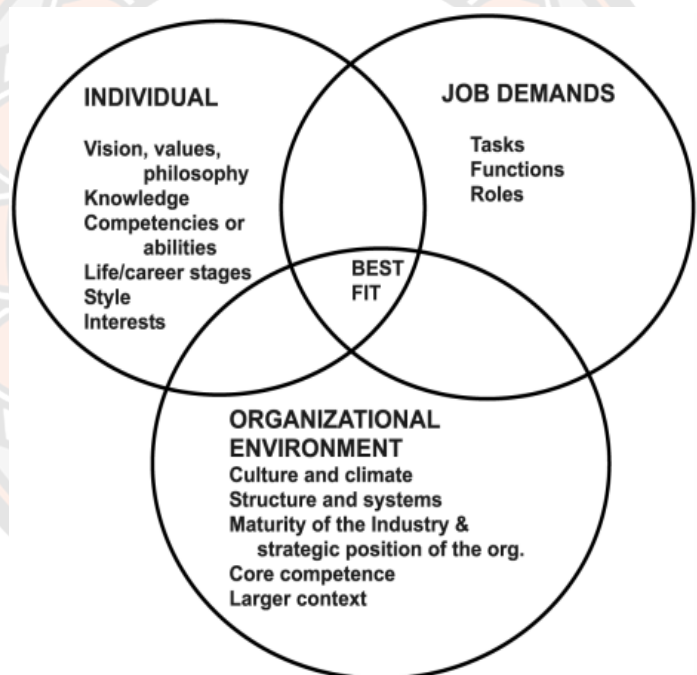
7. ผู้สร้างนวัตกรรมและบริหารความเสี่ยง (innovator and risk-taker) ซึ่งผู้บริหาร ควรมีสมรรถนะในกลุ่มนี้ คือ มีความเป็นผู้นำที่ต้องนำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง มีความรู้ความสามารถในการบริหารความเสี่ยง

8. เป็นผู้วิสัยทัศน์และสร้างวิสัยทัศน์ (Visionary and vision-builder) ซึ่งผู้บริหารควรมีสมรรถนะในกลุ่มนี้ คือ มีความรู้ในการนำการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นวิสัยทัศน์ที่มี

ความหมายและทำทนาย เป็นผู้นำเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ และวิสัยทัศน์นั้นต้อง สามารถดึงดูดคนที่มีคุณภาพไว้ได้

Boyatzis, R.E. (2009, pp. 749-770) ได้เสนอผลการศึกษาเกี่ยวกับความสามารถด้านความฉลาดทางอารมณ์สังคมและความรู้ความเข้าใจเพื่อทำนายประสิทธิภาพการจัดการและความเป็นผู้นำในหลายภาคส่วนของสังคม รวมถึงอาจารย์ใหญ่ในสถานศึกษาของรัฐบาล ความสามารถสามารถดังกล่าวสามารถพัฒนาได้ในวัยผู้ใหญ่ พฤติกรรมที่จัดระเบียบโครงสร้างพื้นฐานซึ่งเราเรียกว่า "เจตนา" พฤติกรรมเป็นอีกอาการหนึ่งของเจตนาตามความเหมาะสมในหลาย ๆ ด้านสถานการณ์หรือเวลา ตัวอย่างเช่นการฟังใครบางคนและถามคำถามของเขาเป็นพฤติกรรมหลายอย่าง บุคคลสามารถแสดงพฤติกรรมเหล่านี้ได้จากหลายสาเหตุหรือไปยังจุดมุ่งหมายต่าง ๆ บุคคลสามารถถามคำถามและรับฟังใครบางคนได้ทำให้เขารู้สึกไม่พอใจหรือแสดงความสนใจด้วยเหตุนี้จึงได้รับการยืนยันในอีกฝ่ายมุมมองของบุคคลหรือคน ๆ หนึ่งสามารถถามคำถามและรับฟังใครบางคนเพราะเขาหรือเธอเป็นที่สนใจของบุคคลอื่น ลำดับความสำคัญของเขาหรือเธอ คือ ความคิดในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งอย่างหลังนี้เราเรียกว่าการแสดงความเห็นอกเห็นใจ เจตนาที่แฝงอยู่คือการเข้าใจบุคคล ในขณะที่เดียวกันเหตุผลพื้นฐานเดิมสำหรับผลกระทบต่อมุมมองของบุคคล องค์ประกอบนั้นเราอาจเรียกว่า การสатиติพิธิพล ในทำนองเดียวกันเจตนาพื้นฐานของความละเอียดอ่อนมากขึ้น เช่นการรับรู้ตนเองทางอารมณ์ คือ การเข้าใจตนเองการสร้างความสามารถนี้ต้องมีการกระทำทั้งสองอย่าง (เช่นชุดของทางเลือกพฤติกรรม) และเจตนาซึ่ง เป็นการวัดผลเพื่อประเมินพฤติกรรมและการอนุমানของเจตนา การปรับเปลี่ยนวิธีการสัมภาษณ์เหตุการณ์ที่สำคัญ (Flanagan, 1954) ถูกดัดแปลงโดยใช้ลำดับการไต่สวนจากการทดสอบการรับรู้ตามหัวข้อและการมุ่งเน้นไปที่เหตุการณ์ที่เฉพาะเจาะจงในชีวิตของคน ๆ หนึ่ง ประสิทธิภาพเชื่อว่าจะเกิดขึ้นเมื่อความสามารถหรือความสามารถของบุคคลนั้นสอดคล้องกันกับความต้องการของความต้องการงานและสภาพแวดล้อมขององค์การ ความสามารถของบุคคลนั้นอธิบายได้จากค่านิยมวิสัยทัศน์และปรัชญาส่วนบุคคลความรู้; สมรรถนะ; ขั้นตอนชีวิตและอาชีพ ความสนใจ; และสไตล์ ความต้องการงานสามารถอธิบายโดยความรับผิดชอบตามบทบาทและงานที่ต้องดำเนินการ แง่มุมของสภาพแวดล้อมขององค์กรที่คาดว่าจะมีผลกระทบที่สำคัญต่อการแสดงความสามารถ ได้แก่ วุฒิภาวะและการวางตำแหน่งเชิงกลยุทธ์ วัฒนธรรม และสภาพภูมิอากาศ โครงสร้างและระบบ ผู้นำที่โดดเด่นผู้จัดการผู้เชี่ยวชาญขั้นสูงและบุคคลในงานสำคัญจะต้องมีพฤติกรรมความสามารถตามเกณฑ์สามกลุ่ม ความสามารถในการแยกแยะประสิทธิภาพที่โดดเด่น เกณฑ์กลุ่มของความสามารถคือ (1) ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์เป็นระดับขีดความสามารถ (2) ความรู้ (เช่นการประกาศขั้นตอนการทำงานและอภิปัญญา) คือขีดความสามารถ และ (3) การแบ่งประเภทของความสามารถทางปัญญาขั้นพื้นฐานเช่นหน่วยความจำและนิรนัยการให้เหตุผลเป็นขีดความสามารถมีความสามารถสามกลุ่มที่แตกต่างจากค่าเฉลี่ยที่โดดเด่นความสามารถทางอารมณ์ความ

ฉลาดคือความสามารถในการรับรู้เข้าใจและใช้ข้อมูลทางอารมณ์เกี่ยวกับตนเองที่ทำให้เกิดผลหรือประสิทธิภาพที่เหนือกว่า; ความสามารถด้านสังคม คือ ความสามารถในการรับรู้เข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นที่นำไปสู่การเกิดประสิทธิผลหรือเหนือกว่าประสิทธิภาพ; และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพที่เหนือกว่า ซึ่งบุคคลลักษณะเช่นเป็นส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของ Boyatzis, R.E. ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาได้ว่า สมรรถนะหรือความสามารถของบุคคลสามารถพัฒนาให้มีระดับที่สูงขึ้นในวัยผู้ใหญ่เพื่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานละเอียดที่ช่วยให้สมรรถนะทางด้านอารมณ์และสติปัญญาพัฒนาให้สูงขึ้นได้ ได้แก่ เจตนา ความสนใจ ความต้องการงาน การแสดงความคิดเห็นนอกเหนือใจ คุณลักษณะบุคคล การรับรู้ตนเองทางอารมณ์ ปรัชญาส่วนบุคคลความรู้ ความต้องการของความต้องการงาน สภาพแวดล้อมขององค์กร ค่านิยมวิสัยทัศน์ และการพัฒนาบุคคลกร



ภาพ 7 แสดง Theory of action and job performance: best fit

(maximum performance, stimulation, and commitment $\frac{1}{4}$ area of maximum overlap or integration)

ที่มา : Boyatzis, R.E. 2009, p. 754

Hoy, Wayne K. (2013, pp. 31,148-149) ได้เสนอถึงมาตรฐานของผู้นำขององค์กรหรือผู้บริหารทางการศึกษาไว้ในหนังสือ เรื่อง ” Educational Administration THEORY, RESEARCH, AND PRACTICEW” กล่าวถึงประเด็นประสิทธิภาพของการดำเนินงานของสถานศึกษาปัจจัยที่ส่งผล

ต่อประสิทธิภาพตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้แก่ สิ่งแวดล้อม บริบททั่วไป การพัฒนาตนเองของผู้นำ สัมพันธภาพภายในและกับชุมชน ผู้นำมีคุณธรรมจริยธรรม และสุดท้ายการวางแผนกลยุทธ์การปฏิบัติงาน และยังรวมถึงการสร้างแรงจูงใจ ค่านิยมของผู้นำสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญมากในการกระตุ้นให้บุคคล ครู นักเรียน ทำหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ จากคำกล่าวของ Hoy, Wayne K. และข้อมูลประเภทของสมรรถนะผู้วิจัยค้นพบว่าการปฏิบัติงานตามมาตรฐานจัดเป็นสมรรถนะหรือความสามารถประเภทที่ทำให้บุคคลแตกต่างอย่างโดดเด่นกว่าบุคคลอื่น (David C. McClelland .1973, pp. 1-14.)

จากทฤษฎีและแนวคิดของนักการศึกษากล่าวถึงสมรรถนะในหลายมุมมองแต่ที่สอดคล้องกันอย่างเห็นได้ชัดคือสมรรถนะมีการพัฒนาได้ด้วยแรงจูงใจหรือการจูงใจ และด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นองค์รู้ได้ว่าสมรรถนะของบุคคลสามารถพัฒนาให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้นได้ด้วยปัจจัยที่ควบคุมได้และปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอแนวคิดในการเลือกปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ แล้วนำมาสร้างตัวแปรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ รายละเอียดตามหัวข้อ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา และหัวข้อปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยเสนอไว้ตามลำดับต่อไปนี้

2. การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560, น. จ-ข) จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ มีหลักสำคัญของการบริหารจัดการศึกษาอยู่ 4 ประการ ได้แก่ 1) หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน 2) หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม 3) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 4) หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง ตลอดจนการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมอีกทั้งยึดตามเป้าหมาย โดยนำยุทธศาสตร์ชาติ มาเป็นกรอบความคิดสำคัญในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาดังกล่าวข้างต้น แผนการศึกษาแห่งชาติได้วางเป้าหมายไว้ 2 ด้าน คือ

1. เป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) อันประกอบด้วย

- 3Rs ประกอบด้วย 1) Reading: การอ่านออก 2) Writing: การเขียนได้ และ 3) Arithmetic: การคิดเลขเป็น

- 8Cs ประกอบด้วย 1) Critical Thinking and Problem Solving: ทักษะด้านการคิดอย่างมีวิจารณญาณและทักษะในการแก้ปัญหา 2) Creativity and Innovation: ทักษะด้านการสร้างสรรค์และนวัตกรรม 3) Cross cultural Understanding: ทักษะด้านความเข้าใจต่าง

วัฒนธรรม ต่างกระบวนการทัศน์ 4) collaboration, Teamwork and Leadership: ทักษะด้านความร่วมมือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ 5) Communications, Information and Media Literacy: ทักษะด้านการสื่อสาร สารสนเทศ และการรู้เท่าทันสื่อ 6) Computing and ICT Literacy: ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 7) Career and Learning Skills: ทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ และ 8) Compassion: ความมีเมตตา ความกรุณา มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม

2. เป้าหมายของการจัดการศึกษา (Aspirations) 5 ประการ ซึ่งมีตัวชี้วัดเพื่อการบรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดที่สำคัญ ดังนี้

- 1) ประชากรทุกคนเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างทั่วถึง (Access) ประชากรกลุ่มอายุ 6 - 14 ปีทุกคนได้เข้าเรียนโดยรัฐต้องจัดให้เรียนฟรีไม่เก็บค่าใช้จ่าย
 - 2) ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับบริการ การศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างเท่าเทียม (Equity) ผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา 15 ปีเป็นต้น
 - 3) ระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุขีดความสามารถเต็มตามศักยภาพ (Quality)
 - 4) ระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการลงทุนทางการศึกษาที่คุ้มค่าและบรรลุเป้าหมาย (Efficiency) มีระบบการบริหารงานบุคคล ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
 - 5) ระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) อันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้านการศึกษาดีขึ้น
- กระทรวงศึกษาธิการ (2560, น. คำนำ) กล่าวถึงเหตุผลในการปรับปรุงหลักสูตรแกนกลางไว้ว่าการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานจะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมสภาพแวดล้อม และความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคนของชาติให้สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากลสอดคล้องกับประเทศไทย 4.0 และโลกในศตวรรษที่ 21 กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้ดำเนินการทบทวนหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยนำข้อมูลจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีและแผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560 - 2579 มาใช้เป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนาหลักสูตรให้มีความเหมาะสมชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ปัญหา หรือสถานการณ์ได้อย่างรอบคอบและถี่ถ้วน สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการ

บูรณาการกับความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ เพื่อแก้ปัญหา เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวอย่างเข้าใจสภาพที่เป็นอยู่ และการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การจัดการ และปรับใช้ในการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพอย่างสร้างสรรค์

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, น. 8) กล่าวถึงแนวทางการจัดการเรียนรู้ โดยสรุปว่า การจัดการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในการจัดการเรียนรู้มีเป้าหมายพัฒนาให้เกิดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ครูผู้สอนต้องจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล พัฒนาการทางสมอง และเน้นคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ ใช้สื่อการเรียนรู้ แหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นเป็นเครื่องมือสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ สถานศึกษาต้อง มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และนำผลที่ได้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนา ปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ให้เกิดคุณภาพสูงสุดต่อผู้เรียน

จากแนวคิดในการจัดการเรียนรู้ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พบว่าเป็นการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมคนไทยให้สามารถดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีความสุข ชีวิตมีคุณภาพที่ดีเหมาะสมกับกาลเวลา เป็นพลโลกที่สมบูรณ์แบบ ในตัวบุคคลประกอบด้วยทักษะที่จำเป็น ความรู้ และคุณลักษณะที่มีคุณธรรม และจริยธรรม ซึ่งรวมกันเรียกว่ามีสมรรถนะ(Competency) กระบวนการสร้างคนไทยให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวนี้ต้องอาศัยการหล่อหลอมที่ดี มีครุต้นแบบที่ดีและขาดไม่ได้คือผู้กำหนดทิศทางของสถานศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษาก็ต้องเป็นต้นแบบที่ดีด้วย มีความรู้ ทักษะด้านการบริหาร และคุณลักษณะที่เหมาะสมที่ดีด้วย กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสำหรับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 หรือการศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีสมรรถนะด้านบริหารการจัดการเรียนรู้นั้นเอง

3. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2562, น. 1-8) ได้จัดทำเครื่องมือส่งเสริมการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน(สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา) เพื่อการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับ

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ในหมวด 16 การปฏิรูปประเทศมาตรา 258 จ. (3) ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครู และอาจารย์ ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู (4) ปรับปรุงการจัดการเรียน

การสอนทุกระดับเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนได้ตามความถนัดและปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว โดยสอดคล้องกันทั้งในระดับชาติและระดับพื้นที่

2. นโยบายของรัฐบาล ข้อ 4 การศึกษาและเรียนรู้การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัยโดยส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้สามารถมีความรู้ และทักษะใหม่สำหรับการประกอบอาชีพ ทั้งในด้านความรู้ทักษะ การใฝ่เรียนรู้การแก้ปัญหา การรับฟังความเห็นของผู้อื่น การมีคุณธรรม จริยธรรม และความเป็นพลเมืองดีโดยเน้นความร่วมมือระหว่างผู้เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษา

3. กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี(พ.ศ. 2561 - 2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย เพื่อให้ประเทศไทยบรรลุ วิสัยทัศน์“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีเก่ง และมีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้น ผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครูการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต

4. แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560 – 2579 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้มีเป้าหมายให้ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย มีทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพของสถานศึกษาทุกระดับการศึกษา

รายละเอียดตัวชี้วัดสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

1. สรุปล่องค์ประกอบสมรรถนะและตัวชี้วัดสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวชี้วัดสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีทั้งหมด 19 ตัวชี้วัดย่อย แบ่งตามองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้คือ ด้านความรู้จำนวน 7 ข้อ ด้านทักษะ จำนวน 7 ข้อ และด้านคุณลักษณะ จำนวน 5 ข้อ สามารถสรุปรายละเอียดได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 สรุปรองค์ประกอบสมรรถนะและตัวชี้วัดการบริหารการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัดหลัก	(ข้อ)	ตัวชี้วัดย่อย (ข้อ)
สมรรถนะการบริหาร	1. ความรู้	2	7
การจัดการเรียนรู้ของ	2. ทักษะ	2	7
ผู้บริหารสถานศึกษา	3. คุณลักษณะ	2	5
	รวม	6	19

2. รายละเอียดตัวชี้วัดย่อยจำแนกตามประเด็นในแต่ละองค์ประกอบสมรรถนะ

การบริหารการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตัวชี้วัดย่อยสำหรับการประเมินสมรรถนะการบริหารการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษามีรายละเอียดจำแนกตามแต่ละประเด็นขององค์ประกอบสมรรถนะ ดังนี้ 1. สมรรถนะด้านความรู้ประกอบด้วย 2 ประเด็น คือ การบริหารงานวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2. สมรรถนะด้านทักษะประกอบด้วย 2 ประเด็น คือ การบริหารงานวิชาการและการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้และ 3. สมรรถนะด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วย 2 ประเด็น คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ คุณธรรมและจริยธรรม สรุปรายละเอียดได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 ตัวชี้วัดย่อยจำแนกตามประเด็นในแต่ละองค์ประกอบสมรรถนะการบริหารการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา

1. สมรรถนะด้านความรู้	ข้อที่	ตัวชี้วัดย่อย
1. การบริหารงานวิชาการ	1	การบริหารหลักสูตรสถานศึกษา
	2	การจัดการเรียนรู้
	3	ทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3R 8C)
	4	การวัดและประเมินผล
	5	การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

ตาราง 2 (ต่อ)

1. สมรรถนะด้านความรู้	ข้อที่	ตัวชี้วัดย่อย
2. การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	6	การประกันคุณภาพการศึกษา
	7	การนำผลการประเมินคุณภาพการศึกษาไปใช้ พัฒนาการจัดการเรียนรู้
2. สมรรถนะด้านทักษะ	ข้อที่	ตัวชี้วัดย่อย
1. การบริหารงานวิชาการ	8	การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล
	9	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
	10	การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ
2. การส่งเสริมสนับสนุนการ จัดการเรียนรู้	11	การสื่อสาร
	12	การสร้างขวัญและกำลังใจที่จะกระตุ้น ให้เกิดแรงบันดาลใจ
3. สมรรถนะด้านคุณลักษณะ	ข้อที่	ตัวชี้วัดย่อย
1. ภาวะผู้นำทางวิชาการ	13	การบริหารแบบมีส่วนร่วม
	14	การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
	15	ภาวะผู้นำทางวิชาการ
	16	ภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง
2. คุณธรรมและจริยธรรม	17	ซื่อสัตย์ยุติธรรม โปร่งใส
	18	รับผิดชอบ
	19	ความเป็นกัลยาณมิตร

จากที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้เสนอมานในข้างต้นจะพบว่าเป็นการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อบริหารจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทยและทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพด้วยเหตุผลนี้ผู้วิจัยจึงสรุปสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีตัวชี้วัด

สำคัญของการวัดสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 19 ตัวชี้วัด จำแนกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้การบริหารงานวิชา 2) ด้านความรู้การพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3) ด้านทักษะการบริหารงานวิชาการ 4) ด้านทักษะการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ 5) ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ 6) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และมีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี ของนักการศึกษาว่าสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2560 -2579 (David C. McClelland.1973, pp.1-14; Spencer.Lyle M. 1993, p. 9; R. Palanniappan. 2003, p. 11; Marquardt and Berger .2000, pp. 18-22; Marion G. Anema Jan McCay. 2010, pp. 5-7; Hoy, Wayne K., 2013, pp. 148-149; Boyatzis, R.E.2009, pp. 749-770; สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา,2560, น. ง -ฅ) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผดุงชัย ภูพัฒน์ และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561, น. ฉ) ได้ทำการศึกษาพัฒนาตัวชี้วัดประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2560-2579 พบว่า สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มีตัวชี้วัดสำคัญของสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้การบริหารงานวิชา 2) ด้านความรู้การพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3) ด้านทักษะการบริหารงานวิชาการ 4) ด้านทักษะการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ 5) ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ 6) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม รวมตัวชี้วัดทั้งหมด 19 ตัวชี้วัดของการเกิดสมรรถนะจากเหตุผลที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงตัดสินใจเลือกมาใช้เป็นตัวแปรเกณฑ์ในการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21ของผู้บริหารสถานศึกษาในครั้งนี้ และสามารถสรุปค่านิยมของ สมรรถนะด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

ด้านสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2564 ที่สามารถวัดจากตัวแปร จำนวน 6 ตัว ได้แก่

1) ด้านความรู้การบริหารงานวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ ทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs 8Cs) การวัดและประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2) ด้านความรู้การพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง พฤติกรรมเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ประยุกต์ใช้การประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้ให้เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา การนำผลการประเมินคุณภาพการศึกษาไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ในปีการศึกษาถัดไป

3) ด้านทักษะการบริหารงานวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าประสงค์ของงานวิชาการอย่างชัดเจน กำหนดโครงสร้างการบริหารงานวิชาการ มีผู้รับผิดชอบชัดเจน การนิเทศการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างน้อย 2 ครั้งต่อภาคเรียน การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

4) ด้านทักษะการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมเกี่ยวกับการสื่อสารให้ครูเห็นภาพของแนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ชัดเจนนำไปปฏิบัติได้ การสร้างขวัญและกำลังใจที่จะกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

5) ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ กำกับติดตามการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ที่สร้างให้ผู้เรียนเกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 สนับสนุนสื่อและเทคโนโลยีช่วยในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง กล้าเปลี่ยนแปลงแนวคิดวิธีดำเนินงานตามสถานการณ์ปัจจุบัน

6) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมเกี่ยวกับ การกำหนดนโยบายให้ครูจัดการเรียนรู้อยึดตามระเบียบของทางราชการ มีความยุติธรรม กำหนดตารางสอนให้ครูรับผิดชอบชัดเจน รับผิดชอบติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กำลังใจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างมีกัลยาณมิตร

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคคลให้สูงขึ้นมีแนวคิด ทฤษฎี ของนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอแนวทางไว้และการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะและปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะนั้น จากนักศึกษาดังต่อไปนี้

Maslow Abraham H. (1970, pp. 35-58) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ (A Theory of Human Motivation) เพื่อใช้พัฒนาความสามารถ (Competency) ของมนุษย์โดยอาศัย ความต้องการของมนุษย์มาสร้างแรงจูงใจเป็นลำดับขั้นตั้งแต่ความต้องการพื้นฐานจนถึงความต้องการสูงสุดมี 5 ลำดับขั้น ได้แก่ 1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) 2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) 3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) 4) ความ

ต้องการยกย่อง (Esteem Needs) และ 5) ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน (Self-Actualization Need)

David C. McClelland (1973, pp. 1-14) จากการศึกษาบทความเรื่อง “Testing for Competence rather than Intelligence” สรุปผลการทดสอบว่าสมรรถนะ (Competency) คือ ความของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้ผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์หลากหลายกว่าและได้ผลงานดีกว่าซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดผลเช่นนั้นหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดสมรรถนะดังกล่าวได้นั้น เกิดจาก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคล และอีกสิ่งหนึ่งที่มีผลอย่างมากเช่นกันคือสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจและสังคมรอบบริบทของสถานศึกษา

Herzberg, Mausner และ Snyderman (1959, อ้างถึงใน Hoy, Waynek, 2013. p. 143) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลให้บุคคลเปลี่ยนพฤติกรรมพัฒนาความสามารถของตนจนทำให้ การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และได้แนะนำเสนอทฤษฎีปัจจัยแรงจูงใจ - ปัจจัยค้ำจุน หรือทฤษฎีสองปัจจัย กล่าวคือการพัฒนาความสามารถของบุคคลขึ้นอยู่กับสองปัจจัย คือ แรงจูงใจ ในฐานะผู้บริหารหมายถึงการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้ลงมือปฏิบัติงาน เช่นความสำเร็จการรับรู้ การทำงานความรับผิดชอบและความก้าวหน้าเพิ่มความพึงพอใจ แต่เมื่อผู้สร้างแรงจูงใจไม่พอใจผล ความไม่พึงพอใจเพียงเล็กน้อยเท่านั้น และอีกปัจจัยที่เรียกว่าปัจจัยค้ำจุน หมายถึงความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล การกำกับดูแลนโยบายและการบริหารสภาพการทำงาน เงินเดือนและชีวิตส่วนบุคคล สิ่งแวดล้อมของสถานศึกษา

อนุชา กอนพวง (2550, น. 111) ได้เสนอปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความเป็นผู้บริหาร มืออาชีพ ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมภายนอก 2) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 3) แรงจูงใจ 4) พฤติกรรมการนำ 5) การสนับสนุนภายในสถานศึกษา 6) บรรยากาศของสถานศึกษา และ 7) ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งค้นพบความสอดคล้องของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพกับ สมรรถนะการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษากล่าวคือ ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพต้องมี องค์ประกอบที่ดีทางด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะหรือเจตคติที่มุ่งมั่นซึ่งมีองค์ประกอบครบตาม หลักทฤษฎีของสมรรถนะ(Competency) ดังนั้นด้วยเหตุผลที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงสรุปว่า ปัจจัยที่ส่งผล ต่อความเป็นผู้บริหารมืออาชีพก็เปรียบเทียบกับได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาด้วยเช่นกัน

Boyatzis, R.E. (2009, pp. 749-770) ได้เสนอผลการศึกษาเกี่ยวกับความสามารถด้าน ความฉลาดทางอารมณ์สังคมและความรู้ความเข้าใจเพื่อทำนายประสิทธิผลในบทบาทวิชาชีพการ จัดการและความเป็นผู้นำในหลายภาคส่วนของสังคม รวมถึงอาจารย์ใหญ่ในสถานศึกษาของรัฐ ความสามารถสามารถดังกล่าวสามารถพัฒนาได้ในวัยผู้ใหญ่ พฤติกรรมที่จัดระเบียบโครงสร้าง พื้นฐานซึ่งเราเรียกว่า "เจตนา" พฤติกรรมเป็นอีกอาการหนึ่งของเจตนาตามความเหมาะสมในหลาย ๆ

ด้านสถานการณ์หรือเวลา ตัวอย่างเช่นการฟังใครบางคนและถามคำถามของเขาเป็นพฤติกรรมหลายอย่าง บุคคลสามารถแสดงพฤติกรรมเหล่านี้ได้จากหลายสาเหตุหรือไปยังจุดมุ่งหมายต่างๆ ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษาได้ว่า สมรรถนะหรือความสามารถของบุคคล พัฒนาให้มีระดับที่สูงขึ้นในวัยผู้ใหญ่ เพื่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานละเอียดที่ช่วยให้สมรรถนะทางด้าน อารมณ์และสติปัญญาพัฒนาให้สูงขึ้นได้ ได้แก่ เจตนา ความสนใจ ความต้องการงาน การแสดงความเห็นอกเห็นใจ คุณลักษณะบุคคลการเรียนรู้ตนเองทางอารมณ์ ปรัชญาส่วนบุคคลความรู้ ความต้องการของความ ต้องการงาน สภาพแวดล้อมขององค์กร ค่านิยมวิสัยทัศน์ และการพัฒนาบุคลากร

Hoy, Wayne K. (2013, pp. 31,148-149) ได้เสนอถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานของสถานศึกษาตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้แก่ สิ่งแวดล้อม บริบททั่วไป การพัฒนาตนเองของผู้นำ สัมพันธภาพภายในและกับชุมชน ผู้นำมีคุณธรรมจริยธรรม และสุดท้ายการวางแผนกลยุทธ์การปฏิบัติงาน และยังรวมถึงการสร้างแรงจูงใจ ค่านิยมของผู้นำสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญมากในการกระตุ้นให้บุคคล ครู นักเรียน ทำหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ จากคำกล่าวของ Hoy, Wayne K. และข้อมูลประเภทของสมรรถนะจะพบว่าการปฏิบัติงานตามมาตรฐานจัดเป็นสมรรถนะหรือความสามารถประเภทที่ทำให้บุคคลแตกต่างอย่างโดดเด่นกว่าบุคคลอื่น

หนูกันท์ ปาโส (2562, น. 104-109) ได้เสนอผลการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้สถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งจัดอยู่ในสมรรถนะประเภทที่ทำให้ผู้บริหารมีความโดดเด่นกว่าบุคคลอื่นที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้และเมื่อมองในทางย้อนกลับการศึกษานี้ก็หมายถึงองค์ประกอบขององค์การแห่งการเรียนรู้สถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนไปหรือได้รับการพัฒนาให้สูงขึ้น นั่นคือองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้สถานศึกษาเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ดที่เป็นปัจจัยส่งผลให้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การคิดอย่างเป็นระบบ 2) การเป็นบุคคลรอบรู้ 3) การมีแบบแผนความคิด 4) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 5) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

Marquardt & Berger (2000, pp. 18-22) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้นำองค์กร ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่าผู้บริหารควรมี ความสามารถหรือสมรรถนะ (Competency) 8 สมรรถนะ และสอดคล้องกับรุ่งอรุณ รังรองรัตน์ (รุ่งอรุณ รังรองรัตน์, 2556, น. 28) ดังนี้

1. การคิดอย่างรู้ทันโลกาภิวัตน์ (global mindset and competencies) คือ มีความเข้าใจความซับซ้อนของการเปลี่ยนแปลง และการแข่งขันในสังคมปัจจุบัน มีความสามารถและไหวพริบ มีความเข้าใจวัฒนธรรมของตนเองและของผู้อื่น เป็นมิตรกับทุกคน เข้าใจโครงสร้างของงาน และมีการทำงานที่ครอบคลุมและสามารถทำงานให้เห็นผลอย่างชัดเจน

2. เป็นครูต้นแบบ เป็นผู้ชี้แนะ และเป็นผู้ใฝ่รู้ (teacher, coach, mentor, and model learner) คือ สามารถสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับตนเอง เรียนรู้ได้ว่าตนเองควรเรียนรู้อะไร รู้จักตนเอง สามารถสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศการเรียนรู้ สามารถสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ สร้างผู้นำในอนาคต และสามารถบริหารจัดการช่วงเวลาของการเรียนรู้ได้อาจเรียกได้ว่าเป็นครูของครู

3. ผู้รับจ้างและผู้รับเหมา (servant and steward) คือ การเป็นผู้ที่รับฟังผู้อื่น ซึ่งการรับฟังจะทำให้เกิดสมรรถนะ ต่อมาคือ การรู้จักผู้อื่น เข้าใจความรู้สึกผู้อื่น นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีความสามารถในการบำบัด โกล่เกลี่ยกรณีเกิดความขัดแย้งขึ้นได้ มีความเป็นผู้นำที่สามารถการชักชวน โน้มน้าวใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามอย่างเต็มที่ เป็นผู้บริหารที่กำลังก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้งและสามารถสร้างสังคมที่พึงปรารถนาในสถานศึกษาได้

4. นักคิดสร้างระบบ นักประสานสัมพันธ์ (systems thinking and polychromic coordination) คือ มีความสามารถในการมองภาพรวม สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มีความสนใจในสาเหตุของผลลัพธ์ สามารถแบ่งแยกประเภทของความซับซ้อน (detail & dynamic) ได้ และมองลักษณะความสัมพันธ์ภายในองค์กรโดยรวม

5. ผู้นำทางใจและมีจริยธรรม (spirituality and concern for ethics) คือให้ความสำคัญกับความสำเร็จขององค์การ สามารถสร้างและพัฒนาทีมงานที่มีความสามารถเชิงรุก สามารถสร้างและพัฒนาระบบให้รางวัลที่มีคุณธรรมและมีจริยธรรม

6. ผู้ใช้เทคโนโลยี (technologist) คือ เห็นความสำคัญของเทคโนโลยี สามารถออกแบบระบบเครือข่ายที่ตอบสนองความต้องการขององค์การหรือสถานศึกษาได้ และสามารถใช้อุปกรณ์มาช่วยในการบริหารเชิงรุกได้

7. ผู้สร้างนวัตกรรมและบริหารความเสี่ยง (innovator and risk-taker) สมรรถนะในกลุ่มนี้ คือ มีความเป็นผู้นำที่ต้องนำสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง มีความรู้ความสามารถในการบริหารความเสี่ยง

8. เป็นผู้มีวิสัยทัศน์และสร้างวิสัยทัศน์ (Visionary and vision-builder) สมรรถนะในกลุ่มนี้ คือ มีความรู้ในการนำการพัฒนาและสื่อสารวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็น วิสัยทัศน์ที่มีความหมายและท้าทาย เป็นผู้นำเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ และวิสัยทัศน์นั้นต้องสามารถดึงดูดคนที่มีคุณภาพไว้ได้

สมรรถนะหลักของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารองค์การทุกประเภททุกระดับต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ด้วยข้อผูกพันต่อการให้บริการสาธารณะ และมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การได้ใช้ศักยภาพที่ดีที่สุด ทำงานให้เกิดผลสูงสุด สร้างพันธมิตรทั้งภายในและภายนอกองค์การ

ตาราง 3 แสดงการสังเคราะห์ทฤษฎีและแนวคิดนักการศึกษาของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะ
ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผล	นักการศึกษา										ความถี่	ลำดับที่
	Maslow (1970)	McClelland (1973)	Herzberg (2021)	Hoy, Wayne K. (2013)	Boyatzis, R. E (2009)	Marquardt and Berger (2000)	อนุชา กอนพวง (2007)	หนูกันต์ ปาโล (2019)				
1. ความต้องการทางร่างกาย	✓										1	6
2. ความต้องการความปลอดภัย	✓										1	6
3. ความต้องการทางสังคม	✓	✓			✓						3	4
4. ความต้องการยกย่อง	✓	✓	✓		✓						4	3
5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน	✓	✓	✓		✓			✓			5	2
6. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	✓	✓	✓		✓			✓			5	2
7. สิ่งแวดล้อม		✓	✓	✓	✓			✓			5	2
8. เศรษฐกิจ		✓	✓								2	5
9. สังคมรอบบริบทของสถานศึกษา	✓	✓	✓	✓							4	3
10. ความพึงพอใจ			✓		✓						2	5
11. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		✓	✓					✓	✓		4	3
12. การกำกับดูแลนโยบาย			✓					✓	✓		3	4
13. ค่าตอบแทน	✓	✓						✓			3	4
14. คุณลักษณะส่วนบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓		6	1
15. การพัฒนาตนเองของผู้นำ				✓				✓	✓		3	4
16. สัมพันธภาพภาพในสถานศึกษา		✓	✓	✓	✓			✓	✓		5	2
17. สัมพันธภาพภาพชุมชน		✓	✓	✓	✓			✓			3	4
18. ผู้นำมีคุณธรรมจริยธรรม				✓				✓			2	5
19. การวางแผนกลยุทธ์การปฏิบัติงาน			✓	✓	✓			✓	✓		5	

ตาราง 3 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผล	นักการศึกษา								ความถี่	ลำดับที่
	Maslow (1970)	McClelland (1973)	Herzberg (2021)	Hoy, Wayne K. (2013)	Boyatzis, R. E (2009)	Marquardt and Berger (2000)	อนุชา กอนพวง (2007)	ทญุกันต์ ปาโส (2019)		
20. การสร้างแรงจูงใจของผู้นำ	✓	✓	✓	✓			✓	✓	6	1
21. การสร้างค่านิยมของผู้นำ	✓			✓	✓		✓	✓	5	2
22. เจตนา					✓		✓		2	5
23. ความสนใจ		✓			✓		✓	✓	4	3
24. ความต้องการงาน	✓		✓		✓				3	4
25. การแสดงความเห็นอกเห็นใจ	✓				✓		✓		3	4
26. การพัฒนาบุคลากร				✓	✓		✓	✓	4	3
27. บรรยากาศของสถานศึกษา			✓	✓	✓		✓	✓	5	2
28. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม								✓	1	6
29. ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา		✓	✓	✓	✓		✓	✓	6	1
30. การคิดอย่างรู้ทันโลกาภิวัตน์	✓		✓	✓	✓	✓	✓		6	1
31. ครุต้นแบบแห่งการเรียนรู้	✓		✓	✓	✓	✓			5	2
32. ผู้รับจ้างและผู้รับเหมา		✓	✓	✓		✓	✓	✓	6	1
33. นักคิดสร้างระบบนักประสานสัมพันธ์	✓		✓	✓	✓	✓	✓		6	1
34. ผู้นำทางใจและมีจริยธรรม	✓		✓	✓		✓		✓	5	2
35. ผู้ใช้เทคโนโลยี (เครือข่ายความรู้)	✓					✓		✓	3	4
36. ผู้สร้างนวัตกรรม บริหารความเสี่ยง	✓		✓	✓	✓	✓			5	2
37. ผู้มีวิสัยทัศน์และสร้างวิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓		✓	✓		6	1

จากตาราง 3 แสดงการสังเคราะห์ทฤษฎีและแนวคิดนักการศึกษาของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสอดคล้องเชิงความหมาย และพฤติกรรมที่แสดงออกมา นำมาจัดกลุ่มของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกออกเป็น 5 กลุ่มปัจจัยและสังเคราะห์ชื่อของกลุ่มปัจจัยโดยการนำคำที่สื่อถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะแสดงออกมา จากการจัดกลุ่มของปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัย รายละเอียดดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงการจัดกลุ่มและสังเคราะห์ชื่อปัจจัยขึ้นมาใหม่ของกลุ่มปัจจัยที่ส่งผล

กลุ่มของปัจจัย	ชื่อของปัจจัย
ความพึงพอใจ ผู้นำทางใจและมีจริยธรรม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สัมพันธ์ภาพภายในสถานศึกษาและชุมชน คุณลักษณะส่วนบุคคล ผู้รับจ้างและผู้รับเหมา การแสดงความเห็นอกเห็นใจ ผู้นำมีคุณธรรม จริยธรรม ความต้องการทางร่างกาย การสร้างค่านิยมของผู้นำ	1) คุณลักษณะส่วนบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา
ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ การพัฒนา ตนเองของผู้นำ การวางแผนกลยุทธ์การปฏิบัติงาน สังคมรอบบริบท ของสถานศึกษา	2) ภูมิหลังของผู้บริหาร สถานศึกษา
การพัฒนาบุคลากร บรรยากาศของสถานศึกษา การเรียนรู้ร่วมกันเป็น ทีม การสร้างแรงจูงใจของผู้นำ การกำกับดูแลนโยบาย นักคิดสร้าง ระบบ นักประสานสัมพันธ์ บริหารความเสี่ยง	3) พฤติกรรมการนำ ด้านงานสนับสนุน
การคิดอย่างรู้ทันโลกาภิวัตน์ ครุต้นแบบแห่งการเรียนรู้ ผู้ใช้ เทคโนโลยี (เครือข่ายความรู้) ผู้มีวิสัยทัศน์และสร้างวิสัยทัศน์ ผู้สร้างนวัตกรรมจัดการเรียนรู้	4) พฤติกรรมการนำ ด้านงานวิชาการ
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตนา ความสนใจ ค่าตอบแทน ความต้องการ งาน ความต้องการทางสังคม ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน ความต้องการ การยกย่อง ความต้องการความปลอดภัย	5) แรงจูงใจ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีหลักที่ระบุถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มุ่งเน้นไปที่ทฤษฎีเกี่ยวกับความ

ต้องการและแรงจูงใจ รวมทั้งแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่นำเสนอในข้างต้นนั้น ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ความสอดคล้องเชิงความหมายและพฤติกรรมที่แสดงออกมา และนำมาจัดกลุ่มแนวความคิดของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปกำหนดเป็นนิยามศัพท์ของปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา 3) พฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน 4) พฤติกรรมการนำดำเนินงานวิชาการ และ 5) แรงจูงใจ (Maslow Abraham H, 1970, pp. 35-58; David C. McClelland, 1973, pp.1-14; Herzberg, Mausner & Snyderman. 1959, อ้างถึงใน Hoy, Waynek, 2013. pp. 143; Hoy, Wayne K. 2013, pp. 148-149; Marquardt & Berger, 2000, pp. 18-22; อนุชา กอนพ่วง. 2550, น. 111; หนูกัณฑ์ ปาโส. 2562, น. 104-109) จากปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัย มีข้อสังเกตว่าปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน และ ปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการนำดำเนินงานวิชาการ ต่างก็เป็นกลุ่มของพฤติกรรมการนำเช่นกันแต่สำหรับผู้วิจัยได้ตัดสินใจจำแนกปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการนำ ออกเป็น 2 ปัจจัยดังกล่าวเนื่องด้วยสถานศึกษามีหน้าที่หลักคือการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาเป็นหลักนั้นคือผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงพฤติกรรมการนำด้านวิชาการออกมาเป็นอันดับแรกและอันดับรองลงมา คือพฤติกรรมการนำด้านอื่น ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกใช้คำว่า “ พฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน ” เพราะงานอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นก็เพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จากที่กล่าวมาจะเห็นว่าพฤติกรรมการนำทั้งสองด้านมีส่วนที่เกี่ยวข้องกันอยู่บ้างแต่ยังขาดข้อบ่งชี้ที่ชัดเจนว่าพฤติกรรมการนำทั้งสองด้านนั้นเป็นกลุ่มปัจจัยเดียวกันจริงหรือไม่เพราะงานด้านการบริหารวิชาการมีการเปลี่ยนแปลงจากที่ผ่านมาเป็นอย่างมากเช่นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถเกิดทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งทำให้ผู้วิจัยเห็นว่าพฤติกรรมการนำด้านวิชาการต่างจากพฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน และอีกประเด็นผู้วิจัยมีความสนใจระหว่าง พฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุนกับพฤติกรรมการนำดำเนินงานวิชาการ ปัจจัยใดจะส่งผลต่อการเกิดสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ดีกว่ากัน

จากผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ด้วยการจัดกลุ่มของปัจจัยของทฤษฎี แนวคิดของนักการศึกษาที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงตัดสินใจเลือกมาใช้เป็นตัวแปรพยากรณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสรุปคานิยามของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรม การกระทำใด ๆ รวมทั้งบริบทแวดล้อม เหตุการณ์ สถานการณ์ต่าง ๆ ที่ สัมพันธ์กับเวลา บุคคล และการดำเนินงานงาน และสิ่งเหล่านี้สามารถวัดผลที่เกิดขึ้นได้ และปัจจัยนั้นส่งผลต่อสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงในระดับที่สูงขึ้น (Boyatzis, R.E. 2009, pp. 749-770) ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา 3) พฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน 4) พฤติกรรมการนำดำเนินงานวิชาการ และ 5) แรงจูงใจ ดังนี้

1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความหมายดังนี้

อนุชา กอนพวง (2550, น. 16) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพและได้ให้คำนิยามศัพท์ของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะนิสัยประจำตัว ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถวัดได้จากตัวแปร จำนวน 2 ตัว ได้แก่ 1) คุณลักษณะโดยทั่วไป คือ ลักษณะประจำตัวของผู้บริหารสถานศึกษาทางกาย สติปัญญา บุคลิกภาพ และลักษณะทางสังคม โดยเกี่ยวกับเรื่องสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีสติปัญญาดี มีปฏิภาณไหวพริบดี บุคลิกภาพดี มีความมั่นใจในตนเอง สนใจใฝ่รู้ เข้าใจธรรมชาติ ของมนุษย์ มีความสามารถสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจ ไว้วางใจให้การยอมรับผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเองเมื่อเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ และ 2) คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน คือ ลักษณะประจำตัวของผู้บริหาร สถานศึกษาหรือผู้นำที่ช่วยส่งเสริมความสำเร็จในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในสถานศึกษาหรือชุมชนเกี่ยวกับเรื่องมีมนุษยสัมพันธ์และอัธยาศัยดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการประสานงานและตัดสินใจแก้ปัญหา มีความรับผิดชอบ มีวินัยในตนเอง ซื่อสัตย์ สุจริต มีความ ยุติธรรม กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง มีความมุ่งมั่นตั้งใจและอุทิศตน มีความขยันวิริยะอุตสาหะ เป็นประชาธิปไตย มีความอดทน และอดกลั้นต่อแรงกดดัน มีความกระตือรือร้นตื่นตัวเสมอ มีความประหยัด อนุรักษ์ ศาสนาศิลปวัฒนธรรม ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมและมีความรู้ความ เข้าใจ ในแนวคิด ความเชื่อ ประเพณี วัฒนธรรมของชุมชน

ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน และ นักรบ หมี่แสน (2561, น. 5-8) กล่าวถึงความหมายและความสำคัญของผู้บริหารทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่า ผู้บริหารทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีความเป็นผู้นำสูง (High Leadership) จึงจะสามารถบริหารจัดการองค์การท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร และสังคมแห่งการเรียนรู้ และผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะผู้นำ (Trait Approach) คือมีสติปัญญา (Intelligence) มีความชัดเจน เป้าหมายมีความชัดเจนเรียบง่าย ไม่สลับซับซ้อน และเน้นถึงสิ่งที่เราต้องการให้เกิดขึ้น (Specific) ทำทางดี (SMART: S = Specific) มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี (Relationship) จะช่วยให้ทีมงานสามารถทุ่มเทความพยายามไปได้

อย่างเต็มที่และทำให้มีความแข็งแกร่งในสิ่งที่กำลังจะทำ เป้าหมายจะต้องชัดเจนว่าอะไรคือสิ่งที่กำลังจะทำ (what) ทำไมเราจึงต้องทำสิ่งนั้นในเวลานี้ (why) เราจะทำสิ่งนั้นได้โดยวิธีใด (how) M = Measurable: สามารถ วัดได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ต้องสามารถวัดได้ สามารถจัดการเป้าหมายแต่ละเป้าหมายได้ คือตัวชี้วัดการประสบความสำเร็จ จะบรรลุเป้าหมายได้ต้องมีการ กำหนดตัวชี้วัด ดังนั้นเป้าหมายที่ตั้งต้องให้สามารถวัดได้ จึงจะสามารถทราบได้ว่า บรรลุเป้าหมายหรือไม่ A = Attainable: สามารถบรรลุได้ การตั้งเป้าหมาย ต้องสามารถทำให้บรรลุได้ R = Realistic: อยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง การตั้งเป้าหมายต้องอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง T = Timely: มีกำหนดเวลาแน่นอน ต้องกำหนดเวลาว่าเป้าหมายจะสำเร็จเมื่อใด เป็นต้น และต้องมี ความมีผู้นำที่แสดงภาวะผู้นำ (LEADERSHIP) ประกอบด้วย L: Love: ความรัก ผู้บริหารต้องเริ่มด้วยการมีความรักทั้งหน้าที่การทำงาน ผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้า ความยุติธรรม E: Education and Experience: การศึกษาและประสบการณ์ ผู้บริหารต้องมีคุณสมบัติด้านการศึกษาและประสบการณ์ที่ดี เป็นแบบอย่าง และสามารถชี้แนะ แนวทางให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตรงกัน A = Adaptability: การปรับตัว ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้ เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ รู้จักแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นหรือปัญหาเฉพาะหน้าได้ D: Decisiveness: การตัดสินใจ ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการพิจารณาเพื่อ ตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง แน่นนอน กล้าได้กล้าเสีย E: Enthusiasm: ความกระตือรือร้น ผู้บริหารต้องมีความจริงใจ ตั้งใจปฏิบัติงานและสนับสนุน ชักนำ (Encourage) ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย R: Responsibility: ความรับผิดชอบ ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบทั้งในหน้าที่ ตนเองและผู้ร่วมงาน ไม่ทอดทิ้งหรือปัดความรับผิดชอบให้ผู้อื่น S: Sacrifice and Sincere: เสียสละ และจริงใจ ผู้บริหารต้องมีความเสียสละเพื่อส่วนรวม จริงใจ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิด ความเคารพนับถือ H: Harmonize: ความนุ่มนวล ผู้มีความนุ่มนวล ผ่อนปรน เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความเข้าใจอันดีต่อกันในหมู่ผู้ร่วมงาน รวมถึงการถ่อมตัว (Humble) ตามกาลเทศะ อันวินัย I: Intellectual capacity: ความเฉลียวฉลาด ไหวพริบ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความเฉลียวฉลาดมีไหวพริบ ทันคนทันต่อเหตุการณ์ เป็นผู้รอบรู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ P. Persuasiveness: การจูงใจ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีศิลปะในการจูงใจคน สามารถใช้หลักจิตวิทยา (Psychology) มีอำนาจ (Power) ในตัวเอง สามารถสร้างผู้ร่วมงานให้เป็นผู้นำ (Leader) และสามารถนำตนเองให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายได้ (Self-leader)

โยธิน นิลคช (2561, น. 411-422) ได้ทำการศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และได้ให้คำจำกัดความของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถแบ่งคุณลักษณะเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาทั่วไปคุณสมบัติประจำตน ประกอบด้วย การรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง การพัฒนาตนเอง แสดงพฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสื่อสารที่ดีมีประสิทธิภาพ

เป็นแบบอย่างที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเกื้อกูลต่อครู ผู้เรียนอย่างจริงจัง ปฏิบัติตนแสดงภูมิความรู้ นำเชื่อถือชื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น มีความโปร่งใสยุติธรรม และอีกกลุ่มคือ พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่ คุณสมบัติการทำงาน ประกอบด้วย การคิดหายุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้มีความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและนอกองค์กร มีความสามารถทางวิชาการ การสื่อสาร และเทคโนโลยี การเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์และประกอบการ นักสร้างพลังสร้างแรงบันดาลใจเชิงบวก และนำการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งผลลัพธ์ ใส่ใจในเรื่องของศาสตร์ทางการสอนที่เหมาะสม และต้องเข้ามารับบทบาทในการเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครู ปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น

สฤัญญา แซ่มซ้อย (2561, น. 99-118) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะและทักษะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลควรมีคุณลักษณะที่สำคัญคือ คุณลักษณะแห่งจิต ประการสำหรับอนาคต (five minds for the future) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ในยุคดิจิทัลนี้ ประกอบด้วย 1) จิตเชี่ยวชาญ (disciplined mind) ความสามารถในการเรียนรู้อย่างชัดเจนในเนื้อหา สาระ หลักการ และองค์ความรู้ ในแต่ละสาขาวิชาเป็นความเชี่ยวชาญในการคิดเกี่ยวกับวิทยาการสาขาใดสาขาหนึ่งเป็นอย่างดี น้อย ซึ่งเป็นรูปแบบของการรู้คิดที่แยกออกไปตามลักษณะเฉพาะของสาขาวิชาหรืองานฝีมือ หรืออาชีพหนึ่ง สิ่งสำคัญที่สุดคือสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้เหล่านั้นไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน และการดำรงชีวิตตลอดจนเป็นผู้มีวินัยในตนเอง 2) จิตสังเคราะห์ (Synthesizing mind) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีจิตสังเคราะห์ต้องมีความสามารถในการคัดกรอง ตัดสินใจ ได้ว่าข้อมูลไหนเป็นข้อมูลสำคัญ ข้อมูลไหนไม่สำคัญ โดยจะต้องตอบตนเองให้ได้ว่าทำไมจึงคิดว่าข้อมูลนั้นสำคัญและไม่สำคัญ เมื่อตัดสินใจแล้วว่าข้อมูลไหนควรให้ความสนใจและมีความสำคัญ ก็จะนำข้อมูลเหล่านั้นมารวมกันเพื่อจัดกระทำให้เป็นสารสนเทศที่ตนเองเข้าใจได้ง่าย จากนั้นก็จะต้องสามารถสื่อสารสารสนเทศเหล่านั้นให้กับผู้อื่นเข้าใจด้วยวิธีการที่เหมาะสม ซึ่งการที่จะทำให้เกิดกระบวนการดังกล่าวได้นั้นจะต้องมีจิตรู้สังเคราะห์ 3) จิตสร้างสรรค์ (Creative mind) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความสามารถอย่างลึกซึ้งตามสาขาวิชา สามารถถ่ายทอดความรู้ความสามารถในการแสวงหาความจริงด้วยตนเอง และเป็นผู้ที่มีวินัยในตนเอง เชื่อมมั่นในตนเองและสามารถพัฒนาตนเองได้สอดคล้องกับแนวคิดของจิตเชี่ยวชาญ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ได้ มีทักษะในการเลือกข้อมูลประเมินคุณค่าของข้อมูลและใช้ข้อมูลอย่างชาญฉลาด รวมถึงมีทักษะในการสืบค้นและ เข้าถึงข้อมูลได้ตามความต้องการและความจำเป็น สอดคล้องกับแนวคิดจิตรู้สังเคราะห์และจิตสร้างสรรค์ 4) จิตเคารพ

(respectful mind) การมองเห็นคุณค่าและ ความสำคัญ การตระหนักในความดีอันมีอยู่ในตัวคนอื่น และในสิ่งอื่นแล้วปฏิบัติต่อบุคคลหรือ สิ่งนั้นด้วยความจริงใจ การแสดงความเคารพเป็นมารยาท ทางสังคมที่มีความแตกต่างในแต่ละสังคมสำหรับสังคมไทยถือว่า คารวธรรม คือ การรู้จักเคารพบุคคล หรือสิ่งที่ควรเคารพนั้นเป็นวัฒนธรรมไทย อย่างหนึ่ง ซึ่งต้องแสดงออกพร้อมทั้งกาย วาจาใจ และ 5) จิตจริยธรรม (ethical mind) จริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคุณลักษณะที่เป็นความดีงาม และความจริง ที่มีอยู่ในตัวผู้บริหารสถานศึกษา และแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำ กิจกรรมต่าง ๆ จากสภาพจิตที่เป็นกุศล จิตจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งจะทำให้ เป็นที่เคารพยกย่องนับถือแก่ผู้ร่วมงาน หรือบารมีที่เกิดจากการสะสมคุณงามความดี ซึ่งจะทำให้การบริหารสถานศึกษาดำเนินได้ด้วยความสะดวกสบายขึ้น ทำให้ผู้ร่วมงานอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เกิด ความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน และอีกประเด็นความมีทักษะที่จำเป็นในการเป็นผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัลคือ ทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม (innovative thinking skills) เป็นสิ่งที่ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหมั่นฝึกฝนจนเกิดความชำนาญก็จะกลายเป็นทักษะพื้นฐานสำคัญ ในการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาของสถานศึกษาและควรจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับทักษะเหล่านี้ ให้เกิดขึ้นกับครูและผู้เรียนในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 1) ทักษะการใส่ใจในรายละเอียด 2) ทักษะการ จินตนาการและถ่ายทอดจินตนาการ 3) ทักษะการลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง 4) ทักษะการร่วมมือ ในการสืบค้น และ 5) ทักษะการสร้างแบบจำลองทางความคิดหรือนวัตกรรม

ธีระศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอริชัย และ สุชาติ บางวิเศษ (2563, น. 57-92) ได้ กล่าวเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า เป็นลักษณะส่วนตัวของบุคคลคน หนึ่งที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา เมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็นความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มี การทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกัน ในอันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่ เป้าหมาย และประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของ แต่ละบุคคล หรือความเป็นผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพพิเศษหลายอย่าง สามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่นได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) จากตำแหน่ง และอำนาจบารมี (Power) ที่ได้จากตัวของเขาเอง เป็นเครื่องมือ และสามารถจะสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อถือนิยมร่วมมือหรือ ยอมรับในตัวของเขาได้ไม่ว่าจะเป็นบุคลิกภาพลักษณะของความเป็นผู้นำ ความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ การมีปฏิสัมพันธ์ และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายของกลุ่ม หรือขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สรุปคือ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ เป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในสถานศึกษา มี บุคลิกภาพที่ดี มีปฏิภาณไหวพริบ มีการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดี มีความรับผิดชอบสูง ซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อุทิศตน วิริยะอดทนและเสียสละ มีใจ เปิดกว้างพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการสื่อสาร

กล้าพูด กล้าปฏิบัติและตื่นตัวอยู่เสมอ มีสุขภาพดี เป็นผู้ประสานงานที่ดี เป็นนักพัฒนาและนักบริการ สังคม รู้จักพัฒนาตนเองและสังคม มีความเป็นประชาธิปไตย มีความรักในสถาบันชาติและอนุรักษ์ ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชน

รพีภรณ์ ทิพย์กาญจนรัตน์ และ เตือนใจ ดลประสิทธิ์ (2563, น. 118 -126) ได้เขียนบทความในวารสารการวิจัยบริหารการพัฒนาของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เกี่ยวกับ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จาก การอภิปรายผลการศึกษาสามารถให้คำจำกัดความของคำว่า “คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา” จำแนกกลุ่มคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 2 กลุ่ม คือ คุณลักษณะหรือพฤติกรรม ส่วนบุคคลได้แก่ มีภาวะผู้นำการบริหารสถานศึกษา เป็นสร้างบรรยากาศกระตุ้นการใช้ปัญญา สื่อสารดี มีกัลยาณมิตร การตัดสินใจ โปร่งใสยุติธรรม แสดงตัวแบบอย่างของการปฏิบัติ และค่านิยมสำคัญของ สถานศึกษาที่ดี มีความคาดหวังต่อครู ผู้ร่วมงานสูง และคุณลักษณะอีกกลุ่ม คือ คุณลักษณะหรือ พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษา ส่งเสริมวิชาการ การเรียนรู้ เป็นทีม ส่งเสริมสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนการสอน ประเมินความก้าวหน้าของ ผู้เรียนโดยยุติวิธีและเทคนิคอย่างหลากหลายและนำข้อมูลที่ได้รับมาปรับปรุงการเรียนการสอนใช้ ทักษะการสื่อสารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การแก้ปัญหา สร้างความเห็นร่วมกันและแก้ปัญหาความ ชัดแย้งด้วยความโปร่งใสมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะนิสัยประจำตัว ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถวัดได้ จากตัวแปรจำนวน 2 ตัว ได้แก่ 1) คุณลักษณะโดยทั่วไป คือ มีจิตเคารพ (respectful mind) และมี จิตจริยธรรม (ethical mind) เป็นลักษณะประจำตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ทางกาย สติปัญญา บุคลิกภาพ และลักษณะทางสังคม โดยเกี่ยวกับเรื่องสุขภาพร่างกายแข็งแรง มี สติปัญญาดี มีปฏิภาณ ไหวพริบดี บุคลิกภาพดี มนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ทำทางดี มีความมั่นใจในตนเอง สนใจใฝ่รู้ เข้าใจธรรมชาติ ของมนุษย์ มีความสามารถสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจ ใ้วางใจให้การยอมรับผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ จริงใจ เสียสละเพื่อส่วนรวม และมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเอง เมื่อเผชิญสถานการณ์ ต่าง ๆ และ 2) คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน คือ มีจิตเชี่ยวชาญ (disciplined mind) จิตสังเคราะห์ (Synthesizing mind) และ จิตสร้างสรรค์ (Creative mind) เป็นลักษณะประจำตัวของผู้บริหาร สถานศึกษาหรือผู้นำที่ช่วยส่งเสริมความสำเร็จในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในสถานศึกษาหรือ ชุมชน เกี่ยวกับเรื่องมีมนุษย์สัมพันธ์และอัธยาศัยดี มีความชัดเจน เป้าหมายควรมีความชัดเจนเรียบง่าย ไม่สลับซับซ้อน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการประสานงาน และตัดสินใจแก้ปัญหา มีความรับผิดชอบ มีวินัยในตนเอง ซื่อสัตย์ สุจริต มีความ ยุติธรรม กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง มีความ

มุ่งมั่นตั้งใจและอุทิศตน มีความขยันวิริยะอุตสาหะ เป็นประชาธิปไตย มีความอดทน และอดกลั้นต่อแรงกดดัน มีความกระตือรือร้นตื่นตัวเสมอ มีความประหยัด อนุรักษ์ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมีความรู้ความเข้าใจในแนวคิด ความเชื่อ ประเพณี วัฒนธรรมของชุมชน สามารถใช้หลักจิตวิทยา (Psychology) มีอำนาจ (Power) ในตัวเอง สามารถสร้างผู้ร่วมงานให้เป็นผู้นำ (Leader) และสามารถนำตนเองให้ปฏิบัติงาน สำเร็จตามเป้าหมายได้ ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้นอย่างจริงจัง

2) ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา มีความหมายดังนี้

วารุ เฟ็งสวัสดี (2549, น. 8-9) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และได้ให้ความหมายของภูมิหลังของผู้บริหาร หมายถึง ปัจจัยเกี่ยวกับคุณสมบัติ ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร มีดังนี้ อายุ ระดับการศึกษา การศึกษาอบรมทางการบริหาร และ ประสบการณ์ในการบริหาร องค์ประกอบด้านภูมิหลังวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้แก่ อายุ หมายถึง อายุของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของผู้บริหารสถานศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้จำแนกออกเป็น 2 ระดับ คือ 1) ปริญญาตรี และ 2) สูงกว่าปริญญาตรี การศึกษาอบรมทางการบริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารได้ผ่าน การอบรมทางการบริหารในหลักสูตรผู้บริหารโรงเรียนหรือหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษาจากหน่วยงานของรัฐและเอกชน ในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา ซึ่งนับเป็นจำนวนครั้งของการได้ รับการอบรม และประสบการณ์ในการบริหาร หมายถึง จำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา

อนุชา กอนพวง (2550, น. 13-14) ได้ให้คำนิยามศัพท์ของ ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะเฉพาะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้มาจากสภาพสังคมของการดำรงผู้บริหารสถานศึกษา สามารถวัดได้จากตัวแปร จำนวน 6 ตัว ได้แก่ 1) ประสบการณ์ในการบริหาร หมายถึง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยวัดได้จากจำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา 2) ประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอน หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้บริหารสถานศึกษา เคยผ่านการมีประสบการณ์ด้านการสอนมา 3) วุฒิการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ผู้บริหารสถานศึกษาสำเร็จการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ มีวุฒิทางการบริหาร การศึกษา และมีวุฒิการศึกษาอื่น 4) การศึกษาอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ในการบริหาร และการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยวิธีการเข้ารับการศึกษาระบุ อบรม หรือวิธีการอื่น ๆ โดยวัดจาก จำนวนชั่วโมงของการเข้าประชุม อบรม สัมมนา และการจัดทำเอกสารนำเสนอต่อที่ประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้แก่ 4.1) จำนวนชั่วโมงการอบรมน้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี หรือ มีการจัดทำเอกสารนำเสนอต่อที่ประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 1 รายการต่อปี หมายถึง มีการศึกษาอบรมน้อย 4.2) จำนวนชั่วโมงการอบรมไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี หรือ มีการจัดทำเอกสารนำเสนอ

ต่อที่ประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างน้อย 2 รายการต่อปี หมายถึง มีการศึกษาอบรมปานกลาง 4.3) จำนวนชั่วโมงการอบรมไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี และ มีการจัดทำเอกสารนำเสนอต่อที่ประชุม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 1 รายการต่อปี หมายถึง มีการศึกษาอบรมมาก 4.4) จำนวนชั่วโมงการอบรมไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี และมีการจัดทำเอกสารนำเสนอต่อที่ประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างน้อย 2 รายการต่อปี หมายถึง มีการศึกษาอบรมมากที่สุด 5) ผลงานความสำเร็จของการบริหารที่ผ่านมา หมายถึง ผลงานที่เกิดจากการ บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในอดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งพิจารณาจาก 2 ส่วน คือ รางวัลที่สถานศึกษาได้รับรางวัลที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับ และ ผลการประเมินมาตรฐานคุณภาพภายนอก โดยจำแนกเป็น 6 ข้อเคยได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา ตั้งแต่ระดับกรมขึ้นไป หรือ สถานศึกษาที่เคยบริหารมีผลการประเมินคุณภาพภายนอกภาพรวมในระดับดี หรือ ดีมาก หมายถึง มีผลงานความสำเร็จของการบริหารที่ผ่านมาในระดับสูง เคยได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่าระดับกรม หรือ สถานศึกษาที่เคยบริหารมีผลการประเมินคุณภาพภายนอกภาพรวมในระดับพอใช้ หมายถึง มีผลงานความสำเร็จของการบริหารที่ผ่านมาในระดับปานกลางไม่เคยได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา หรือ สถานศึกษาที่เคยบริหารมีผลการประเมินคุณภาพภายนอกภาพรวมในระดับปรับปรุง หมายถึง มีผลงานและความสำเร็จของการบริหารที่ผ่านมาในระดับต่ำ และ 6) สถานภาพทางเศรษฐกิจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง สถานะทางการเงินของผู้บริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาจากรายรับ รายจ่ายและเงินที่เหลือต่อเดือนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกเป็น มีเงินไม่พอใช้ เนื่องจาก รายจ่ายมากกว่ารายรับ หมายถึง มีสถานะภาพทางเศรษฐกิจในระดับต่ำ มีเงินพอใช้แต่ไม่มีเงินเหลือเก็บ หมายถึง มีสถานะภาพทางเศรษฐกิจในระดับปานกลาง มีเงินพอใช้และมีเงินเหลือเก็บแต่ไม่เกินครึ่งหนึ่งของรายรับ หมายถึง มีสถานะภาพทางเศรษฐกิจในระดับค่อนข้างดี และมีเงินพอใช้มีเงินเหลือเก็บเกินครึ่งหนึ่งของรายรับ หมายถึง มีสถานะภาพทางเศรษฐกิจในระดับดี

อนุสิทธิ์ นามโยธา (2556, น. 20-29) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนา รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบเชิงยืนยันที่สำคัญที่ทำให้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มีประสิทธิผลที่สูงขึ้นคือ ด้านภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา การอบรม ทางการบริหาร มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.32 ในขณะที่เดียวกันก็มีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยส่งผ่านสมรรถนะหลัก และ สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยมีค่าอิทธิพลเท่ากับ 0.69 อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับ บุณรดา กรรณสูต (2557, น. 83-84) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำ เหนือผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าคุณลักษณะสำคัญที่ส่งผลให้ภาวะผู้นำเหนือ ผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งคือ ผู้นำควรจะทำให้ภูมิหลัง

ทางสังคมและประสบการณ์ ผู้นำที่ดีควรมีภูมิหลังที่สะอาด มีประสบการณ์ทั้งด้านเทคนิคและกลวิธี มีทักษะในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน

สังคม จันทรวิเศษ(2555, น. 28-29) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวแบบสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าเมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าองค์ประกอบด้านภูมิหลังมีค่าอิทธิพลสูงสุด ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และอายุของผู้บริหารสถานศึกษา

สุบรรณ ลาสา, ไพวุฒิ ลังกา และ วิสุทธิ์ รัตรี (2560, น. 120-132) ได้ทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านประสบการณ์และผลการปฏิบัติงาน ด้านทักษะและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานมีค่าน้อยที่สุด ความต้องการแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) ควรมีการอบรมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหาร และมีการพัฒนาบุคลิกภาพ 2) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านสมรรถนะโดยมีการอบรมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องการฝึกอบรมอย่างเข้มเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการบริหารจัดการศึกษาที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ เพราะการฝึกอบรมจะครอบคลุมทั้งเนื้อหา กิจกรรม และบรรยากาศการเรียนรู้และควรสนับสนุนส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่เป็น Best practices เนื่องจากผลการศึกษาดูงานสถานศึกษาด้านแบบการปฏิรูปการเรียนรู้และนำประสบการณ์ที่ได้รับไปปฏิบัติในสถานศึกษาตนเองก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นมาระดับหนึ่งคือระดับการปฏิบัติสูงขึ้น 3) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะให้กับผู้บริหาร ทั้งผู้บริหารที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ และผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานมานาน และควรมีฝึกปฏิบัติงานของผู้บริหารในสถานศึกษาที่เป็น Best practices 4) การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาด้านผลการปฏิบัติงาน นำแบบอย่างที่ดีจากสถานศึกษา Best Practice มาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาของตนเอง การฝึกฝนตนเองในการตัดสินใจ การรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับ วิเชียร แก่นไร่ (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า การพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาได้เนิ่นการหลายวิธีเรียงตามดับที่ได้ดำเนินการจากมากไปหาน้อยได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพ คือ การสำรวจตนเอง การศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมการศึกษาดูงานการปรับปรุงบุคลิกภาพการฝึกฝนตนเองในการตัดสินใจ การฝึกอบรมและการศึกษาต่อ 2) การพัฒนากาย คือการดูแลสุขภาพร่างกาย 3) การพัฒนาจิต คือ การดูแลรักษาสุขภาพจิต การบริหารจัดการพัฒนาจิตใจตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะเฉพาะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้มาจากสภาพสังคมของการดำรงผู้บริหารสถานศึกษา สามารถวัดได้จากตัวแปรจำนวน 6 ตัว ได้แก่ 1) ประสบการณ์ในการบริหาร หมายถึง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยวัดได้จากจำนวนปีที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา 2) ประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอน หมายถึง ระยะเวลาที่ผู้บริหารสถานศึกษาเคยผ่านการมีประสบการณ์ด้านการสอนมา 3) วุฒិการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่ผู้บริหารสถานศึกษาสำเร็จการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ มีวุฒิทางการบริหารการศึกษา และมีวุฒิการศึกษาอื่น 4) การศึกษาอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ในการบริหาร และการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยวิธีการเข้ารับการศึกษาระบุชม อบรม หรือวิธีการอื่น ๆ โดยวัดจาก จำนวนชั่วโมงของการเข้าประชุม อบรม สัมมนา และการจัดทำเอกสารนำเสนอต่อที่ประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้แก่ 4.1) การอบรมน้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี หรือ มีการจัดทำเอกสารนำเสนอต่อที่ประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 1 รายการต่อปี หมายถึง มีการศึกษาอบรมน้อย 4.2) การอบรมไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี หรือ มีการจัดทำเอกสารนำเสนอต่อที่ประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อย่างน้อย 2 รายการต่อปี หมายถึง มีการศึกษาอบรมปานกลาง 4.3) การอบรมไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี และ มีการจัดทำเอกสารนำเสนอต่อที่ประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 1 รายการต่อปี หมายถึง มีการศึกษาอบรมมาก 4.4) การอบรมไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมงต่อปี และมีการจัดทำเอกสารนำเสนอต่อที่ประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างน้อย 2 รายการต่อปี หมายถึง มีการศึกษาอบรมมากที่สุด 5) ผลงานความสำเร็จของการบริหารที่ผ่านมา หมายถึง ผลงานที่เกิดจากการ บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในอดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งพิจารณาจาก 2 ส่วน คือ รางวัลที่สถานศึกษาได้รับรางวัลที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับและผลการประเมินมาตรฐานคุณภาพภายนอก โดยจำแนกเป็น 3 ข้อ คือ 5.1) เคยได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาดังแต่ระดับกรมขึ้นไป หรือ สถานศึกษาที่เคยบริหารมีผลการประเมินคุณภาพภายนอกภาพรวมในระดับดี หรือ ดีมาก หมายถึง มีผลงานความสำเร็จของการบริหารที่ผ่านมาในระดับสูง 5.2) เคยได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาต่ำกว่าระดับกรม หรือ สถานศึกษาที่เคยบริหารมีผลการประเมินคุณภาพภายนอกภาพรวมในระดับพอใช้ หมายถึง มีผลงานความสำเร็จของการบริหารที่ผ่านมาในระดับปานกลาง 5.3) ไม่เคยได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา หรือ สถานศึกษาที่เคยบริหารมีผลการประเมินคุณภาพภายนอกภาพรวมในระดับปรับปรุง หมายถึง มีผลงานและความสำเร็จของการบริหารที่ผ่านมาในระดับต่ำ และ 6) สถานภาพทางเศรษฐกิจของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง สถานะทางการเงินของผู้บริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาจากรายรับ รายจ่าย และเงินที่เหลือต่อเดือนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนก มีเงินไม่พอใช้ เนื่องจากรายจ่ายมากกว่ารายรับ หมายถึง มีสถานะภาพทางเศรษฐกิจในระดับต่ำ มีเงินพอใช้แต่ไม่มีเงินเหลือเก็บ หมายถึง มีสถานะภาพทาง

เศรษฐกิจในระดับปานกลาง มีเงินพอใช้และมีเงินเหลือเก็บแต่ไม่เกินครึ่งหนึ่งของรายรับ หมายถึง มีสถานะภาพทางเศรษฐกิจในระดับค่อนข้างดี และมีเงินพอใช้มีเงินเหลือเก็บเกินครึ่งหนึ่งของรายรับ หมายถึง มีสถานะภาพทางเศรษฐกิจในระดับดี

3) พฤติกรรมการนำ มีแนวคิดที่เกี่ยวข้องดังนี้

อนุชา กอนพ่วง (2550, น. 17) ได้ให้คำนิยามศัพท์ของ พฤติกรรมการนำ หมายถึง การกระทำหรือการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในฐานะผู้นำที่บริหารงานสถานศึกษา โดยมีปัจจัยอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ๆ เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา สามารถวัดได้จากตัวแปรจำนวน 3 ตัว ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการ

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้นำใช้คุณลักษณะที่สำคัญและพฤติกรรมการแสดงออกในเรื่องความสนใจ การคล้อยตาม การมุ่งความสัมพันธ์ เป็นรายบุคคล และการกระตุ้นโดยใช้ปัญญา ชักนำ โนมน้ำใจหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องรอบข้างเกิดการยอมรับและศรัทธาในแนวความคิดและตัวของผู้นำและสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลง แนวคิด พฤติกรรมการปฏิบัติงานจนเกิดผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพระดับสูง

3.2 ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ คือ สถานการณ์ที่ผู้นำให้แรงเสริมที่เหมาะสมในรูปของรางวัลสวัสดิการ การเพิ่มเงินเดือน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และการยกย่องชมเชย จูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามข้อตกลงเงื่อนไข หรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด

3.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้นำให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาระบบงานวิชาการและการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา และการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผู้นำสนใจใฝ่เรียนรู้ ขอบข่ายงานวิชาการ การบริหารจัดการ มีการกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย นโยบาย และแนวทางปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ให้บุคลากรมีแนวปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน ดำเนินการและนิเทศ ติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมค่านิยมวัฒนธรรมการเรียนรู้และการสร้างคุณภาพภายในสถานศึกษา

ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน และ นักรบ หมี้แสน (2561, น. 8-11) กล่าวถึง พฤติกรรมการบริหาร (Behavior Approach) ไว้ว่า การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน (Results based Management) การมีส่วนร่วมในการบริหาร (Participative Administration) การสร้างทีมงาน (Teamwork) การกระจายอำนาจ (Empowerment) ผู้บริหารมีการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผล (Effectiveness) ตามประเภทของผู้นำ มี 3 ประเภท ได้แก่ 1) ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leader) เป็นผู้นำที่มีความเด็ดขาดในตัวเองถือเรื่องระเบียบวินัย กฎเกณฑ์ ข้อบังคับเป็นหลักการดำเนินงานการตัดสินใจต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับผู้นำแต่เพียงผู้เดียว 2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) การบริหาร ให้ทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจขึ้นอยู่กับเสียงส่วนใหญ่

สู่การดำเนินงาน 3) ผู้นำแบบตามสบาย (Laissez-faire Leadership) เป็นผู้นำที่บริหารงานไปเรื่อย ๆ มีความอ่อนไหวไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นมักเป็นที่รักของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารทางการศึกษามีการใช้ทฤษฎีต่าง ๆ เช่น **1.ทฤษฎีสถานการณ์**ของ Fiedler (1964) (Fiedler's Contingency Model) ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) บุคลิกผู้นำโดยผู้บริหารมุ่งความสัมพันธ์ มุ่งคนและมุ่งงาน (Task Motivated) แบ่งเป็นสถานการณ์ที่เป็นใจ 2) ปัจจัยสถานการณ์ (Situations Factors) จนสถานการณ์ที่เป็นใจกับผู้บริหารมากที่สุด 3) ตัวแบบของ Fiedler โดยนำบุคลิกผู้นำและสถานการณ์ Fiedler พยายามหาความเหมาะสมระหว่างบุคลิกของผู้นำกับสถานการณ์และสร้างตัวแบบสถานการณ์ **2. ทฤษฎีตาข่ายการบริหารงาน** (The management grid) ผู้นำพื้นฐาน 2 แบบ คือ 1) พฤติกรรมมุ่งคน (Concern for People) 2) พฤติกรรมแบบมุ่งงาน (Concern for Production) กำหนดหนดความมากน้อย 9 ระดับ ได้พฤติกรรมผู้นำ 81 แบบ แต่มีพฤติกรรมผู้นำหลัก 5 แบบ แสดงดังภาพ 8

9	(1.9)								(9.9)
8									
7									
6									
มุ่งคน 5				(5.5)					
4									
3									
2									
1	(1.1)								(1.9)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9

มุ่งที่ผลผลิต

ภาพ 8 แสดงตารางทฤษฎีตาข่ายการบริหารงาน

ที่มา: สุนทร โคตรบรรเทา, 2560, น.108

จากภาพ 8 พฤติกรรมผู้นำหลัก 5 แบบได้แก่ (1) ระดับ 9, 1 คือ มุ่งงานสูงและมุ่งคนต่ำ เรียกว่าการปฏิบัติหน้าที่ (Authority Compliance) (2) ระดับ 1, 9 คือ มุ่งคนสูงและมุ่งงานต่ำ เรียกว่าการจัดการแบบสโมสรกว้าง ๆ (Country Club Management) (3) ระดับ 1, 1 คือ มุ่งงานต่ำและมุ่งคนต่ำ เรียกว่า การจัดการแบบคับแคบ (Impoverished Management) (4)ระดับ 9, 9 คือ

มุ่งงานสูงและมุ่งคนสูง เรียกว่า การจัดการแบบทีมงาน (Team Management) และ (5) ระดับ 5, 5 คือ มุ่งงานปานกลางและมุ่งคนปานกลาง เรียกว่า การจัดการองค์การคน (Organization Man Management) สรุปได้ว่าผู้นำที่มีประสิทธิผลมากที่สุดคือผู้นำแบบ 9, 9 มุ่งทั้งคนและมุ่งงานส่งผลให้ผู้ร่วมงานมี ผลงานดีขึ้น การขาดงาน การลาออกน้อยลง ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความเป็นผู้นำสูง ส่วนใหญ่จะพบในองค์การที่มีความเป็นเลิศ (Excellence) และกล่าวถึงพฤติกรรมกรรมการบริหารแบบผู้นำตามสถานการณ์ (Situations Approach) โดยเป็นที่ยอมรับกันว่าไม่มีทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งดีที่สุดในโลก (Don't Good Grate Theory) สำหรับผู้บริหาร การบริหารจัดการเป็นไปตามสถานการณ์ (Situations) ที่มีการเปลี่ยนแปลง (Change) อย่างรวดเร็วตลอดเวลา ดังนั้นผู้บริหารทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการบูรณาการ (Integration) ทฤษฎีการบริหาร (Administrative Theories) เพื่อใช้ในการบริหารจัดการให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่ได้บริหารจัดการองค์การโดยยึดทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งเท่านั้น โดยเฉพาะปัจจุบัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคใหม่ (Change agent) ผู้บริหารองค์การทางการศึกษายุคใหม่ (New Educational Leader) มีการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ประกอบด้วย 1) อิทธิพลอุดมคติหรือบารมี (Idealized Influence or Charisma) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) 3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individual Consideration) หรือมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Super leadership) โดยการสร้างให้ผู้ร่วมงานสามารถนำผู้อื่นได้และสามารถนำตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ อีกทั้งภาวะผู้นำเชิงวิชาการ (Instructional Leadership) ในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารจะต้องสามารถกำหนดพันธกิจของสถานศึกษา การจัดการหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน การติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียน และการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ เพื่อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเป้าหมาย (Van Deventer & Kruger, 2008: 247) โดยมีกรอบภาระงาน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ได้แก่ 1) การอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิสัยทัศน์ 2) การร่วมกิจกรรมอย่างกลมเกลียวกัน 3) การติดตามดูแลความร่วมมือในการนำหลักสูตรไปใช้ 4) การสร้างความมั่นใจในกฎเกณฑ์การประเมินผล 5) การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลที่หลากหลายในการพัฒนา 6) การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน 7) การสร้างและพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำให้บุคลากร 8) การเสริมสร้างความร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้อง (Stakeholders) (Maryland State Board of Education, 2005) ดังนั้นผู้บริหารทางการศึกษาจำเป็นต้องบริหารจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จโดยคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญเพราะว่าการบริหารงานที่ดีจะต้องมีผู้บริหารที่มีภาวะความเป็นผู้นำ เก่งงาน เก่งคน เก่งคิด เก่งการดำเนินชีวิตไปพร้อม ๆ กัน

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, น. 120-135) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัลไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำขององค์การในยุคดิจิทัลนี้

จำเป็นต้องมีความสามารถ ในการนำองค์การโดยใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมเพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา นั่นก็คือคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในยุคดิจิทัล ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยภาวะผู้นำที่สำคัญ คือ ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี ประกอบด้วย 1) การมีวิสัยทัศน์ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สามารถนำการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยการแลกเปลี่ยน หรือถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการบูรณาการ เทคโนโลยีเพื่อยกระดับความเป็นเลิศ 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในองค์การ โดยจัดและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการเรียนรู้ดังกล่าวอย่างทั่วถึง 3) การปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างมืออาชีพ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และนวัตกรรมอย่างมืออาชีพให้กับผู้เรียน โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจครูให้จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยใช้เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลต่าง ๆ 4) การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องส่งเสริมความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัลและการบริหารจัดการคุณภาพอย่างต่อเนื่องในองค์การ โดยการใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ 5) การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี และส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางสังคม จริยธรรม และกฎหมาย ตลอดจนความรับผิดชอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัล และ 6) ประเด็นทางสังคม กฎหมาย และจรรยาบรรณ และภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ คือ 1) บุคลิกภายใน 2) บุคลิกภายนอก 3) การปฏิบัติงาน และ 4) มิตรสัมพันธ์

ธีระศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอริชัย และสุชาติ บางวิเศษ (2563, น. 93) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมการทำงานของผู้บริหารมืออาชีพ ไว้ว่า นักบริหารมืออาชีพจะมีพฤติกรรมการทำงานที่แสดงความเก่งกล้าในการเป็นมืออาชีพ 5 ประการ ได้แก่ 1) การรู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น เชื่อใจและเชื่อมั่นในตัวบุคคลอื่นที่ตนเองได้มอบหมายงานให้ทำคอยสนับสนุนอยู่เสมอเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน และไม่ก้าวร้าวการทำงานของผู้อื่นโดยไม่จำเป็น 2) กล้าคิดเองทำเองได้เมื่อมีงานที่ต้องปฏิบัติบริหารจัดการให้สำเร็จ แสวงหาแนวทางในการดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายได้โดยไม่ต้องให้มีการสั่งการเป็นคำสั่งในแต่ละขั้นตอน สามารถคิดเองทำเองได้ 3) กล้ารับผิดชอบในสิ่งที่กระทำ และผลที่ได้รับทั้งความดีและความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ไม่โยนความผิดให้ผู้อื่นรับผิดชอบ ไม่ขยายความผิดพลาดให้แก่ผู้อื่น ไม่ทำให้เป็นเรื่องใหญ่โตขึ้น ไม่ปิดบังกลบเกลื่อนความผิดของตนด้วยการให้ร้ายผู้อื่นไม่พูดแก้ตัวแต่จะขอโทษและขอโอกาสในการปรับปรุงให้ดีขึ้น 4) กล้าตัดสินใจเมื่อจำเป็นและมีระยะเวลาที่จำกัด ไม่สามารถหาข้อมูลสนับสนุนให้เพียงพอ สามารถตัดสินใจบนความเร่งด่วน ผู้บริหารมืออาชีพจะสามารถพิจารณาทางเลือกได้ และไม่ลังเลที่จะตัดสินใจ

ในทันที 5) กล้าในการให้เกียรติผู้อื่นผู้บริหารทหารมีอาชีพจะคำนึงถึงการปฏิบัติตนตามมารยาททางธุรกิจและสังคมรู้จักนับถือตนเองและผู้อื่น แม้ว่าบุคคลเหล่านั้นจะเป็นแค่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปคำนิยามเกี่ยวกับ **พฤติกรรมกรำนำ** โดยจำแนกออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ พฤติกรรมกรำนำด้านงานสนับสนุน และ พฤติกรรมกรำนำด้านงานวิชาการ ซึ่งมีความหมายดังนี้

3.1 พฤติกรรมกรำนำด้านงานสนับสนุน หมายถึง การกระทำหรือการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในฐานะผู้นำที่บริหารงานสถานศึกษา โดยมีปัจจัยอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ๆ เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา สามารถวัดได้จากตัวแปร จำนวน 3 ตัว ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้นำใช้คุณลักษณะที่สำคัญและพฤติกรรมกรำนำแสดงออกในเรื่องความสนใจ การใส่ใจ การมุ่งความสัมพันธ เป็นรายบุคคล และการกระตุ้นโดยใช้ปัญญา ชักนำ โน้มน้ำใจจิตใจหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องรอบข้างเกิดการยอมรับและศรัทธาในแนวความคิดและตัวของผู้นำและสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลง แนวคิดและตัวของผู้นำสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงแนวคิด พฤติกรรมกรำนำปฏิบัติงานจนเกิดผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพระดับสูง กล้าตัดสินใจเมื่อจำเป็นต้องตัดสินใจในระยะเวลาที่จำกัดไม่สามารถหาข้อมูลสนับสนุนให้เพียงพอบนความจำเป็นเร่งด่วน 2) ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยนด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้นำให้แรงเสริมที่เหมาะสมในรูปของรางวัล สวัสดิการ การเลื่อนเงินเดือน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และการยกย่องชมเชย จูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามข้อตกลงเงื่อนไข หรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด 3) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้นำให้ความสำคัญมุ่งทั้งคนและมุ่งงาน การบริหารให้ทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจขึ้นอยู่กับเสียงส่วนใหญ่สู่การดำเนินงาน ทุกคนเห็นถึงความสำคัญของตนและงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุเป้าหมาย ส่งเสริมให้ครูบุคลากรมีภาวะผู้นำในงานที่ได้รับมอบหมาย นับถือตนเองและผู้อื่น แม้ว่าบุคคลเหล่านั้นจะเป็นแค่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

3.2 พฤติกรรมกรำนำด้านงานวิชาการ หมายถึง การกระทำหรือการประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในฐานะผู้นำที่บริหารงานสถานศึกษา โดยมีปัจจัยอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ๆ เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา สามารถวัดได้จากตัวแปร จำนวน 2 ตัว ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้นำให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาระบบงานวิชาการและการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา และการพัฒนาการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยผู้นำสนใจใฝ่เรียนรู้ขอข่ายงานวิชาการทั้งที่เป็นแนวคิด หลักการ

เทคนิควิธี และการบริหารจัดการ มีการกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย นโยบาย และแนวทางปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ให้บุคลากรมีแนวปฏิบัติเป็น แนวทางเดียวกัน เร่งรัดการดำเนินการและนิเทศ ติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรและสนับสนุนการสร้างระบบ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างบุคลากร เพื่อก่อให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้และการสร้างคุณภาพภายในสถานศึกษา 2) ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ สามารถนำ การพัฒนาประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยการแลกเปลี่ยน หรือถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอด เกี่ยวกับการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อยกระดับความเป็นเลิศ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลก ยุคดิจิทัลให้เป็นปกติ การเสริมสร้างพลังอำนาจครูให้จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและ แหล่งเรียนรู้ดิจิทัลที่หลากหลาย การปรับปรุงอย่างเป็นระบบใช้แหล่งข้อมูล สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางสังคม จริยธรรม และกฎหมาย ตลอดจนความรับผิดชอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมของสังคม ดิจิทัล

4) แรงจูงใจ มีความหมายดังนี้

อนุชา กอนพ่วง (2550, น. 16-17) กล่าวถึงนิยามศัพท์ของ แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดัน หรือความต้องการภายในจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวกับเรื่องความสำเร็จของ งานการยอมรับจากผู้ร่วมงานและการควบคุมหรือ ส่งผลต่อผู้อื่น โดยจะกระตุ้นให้ผู้บริหารแสดง พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสามารถวัดได้จาก ตัวแปร จำนวน 3 ตัว ได้แก่ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ แรงผลัก หรือความต้องการในจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งหวังความสำเร็จของงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีมาตรฐานที่เหมาะสมกับ สภาพเหตุการณ์ และความรู้ความสามารถของตนเอง คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคต เลือกผู้ร่วมงานที่มี ความรู้ความสามารถ มีความทะเยอทะยาน เพียรพยายามตั้งใจ ทุ่มเท อดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง 2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ คือ แรงผลัก หรือความต้องการในจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการความเป็นมิตรไมตรีและสร้าง ความสัมพันธ์ ความเข้าใจ และการยอมรับระหว่างบุคคล โดยจะให้ความสำคัญของบุคลากรมากกว่า สิ่งอื่นใด และมุ่งสร้างการร่วมมือและการมีส่วนร่วมมากกว่าการแข่งขันเพื่อโน้มน้าวหรือชักจูงให้ ยอมรับและร่วมปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด และ 3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ คือ แรงผลัก หรือความต้องการในจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งส่งผลและควบคุมความคิดและพฤติกรรมผู้อื่น โดยใช้อำนาจบังคับบัญชาตาม ตำแหน่งหน้าที่เป็นสิ่งจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดประสิทธิผลใน การปฏิบัติงานและการได้มาซึ่งชื่อเสียง และเกียรติยศของผู้บริหารสถานศึกษาและสถานศึกษา

รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ (2556, น. 14) ได้ให้นิยามศัพท์ของ แรงจูงใจ หมายถึง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (achievement motivation) เป็นเงื่อนไขของจิตใจที่เป็นแรงผลักดันให้

ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นมุ่งผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างไม่ย่อท้อ ด้วยมาตรฐานที่สูงขึ้น ประกอบด้วยการมีเป้าหมายที่แสดงถึงมาตรฐานคุณภาพการศึกษาเชิงรุก มีการวางแผนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย มีความกระตือรือร้นความอยากที่จะปฏิบัติงานให้ได้ดีกว่ามาตรฐาน มีความกล้าที่จะเผชิญสิ่งที่ไม่เป็นไปตามความคาดหวัง สามารถบริหารความเสี่ยงได้ และมีความมุ่งมั่นในความสำเร็จของงานมีความมานะพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยมีความรู้ความเข้าใจบริบทของการแข่งขันในสังคมโลก

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, น. 123-124) ได้ให้คำนิยามศัพท์ของ แรงจูงใจ หมายถึง คุณลักษณะภายในที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางสู่เป้าหมายที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร มีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ 1) ความพยายาม (Effort) คือ ความเข้มแข็งของพฤติกรรมที่มีต่องาน แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนใช้ความพยายามที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของตน 2) ความอดทน (Persistence) คือ “แรงฮึด” หรือ “ความทรหด” ซึ่งเกี่ยวกับความพยายามที่ยั่งยืน มั่นคงในพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัตินั้น ในมุมมองตรงข้ามกันคนที่ปฏิบัติงานดีตั้งใจในช่วงแรก ๆ พอเวลาผ่านไปการปฏิบัติงานก็ลดคุณภาพลงไม่มีความสม่ำเสมอถือว่าไม่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำ และ 3) ทิศทาง (Direction) คือ คุณภาพของการปฏิบัติงาน ซึ่งตรงข้ามกับความพยายาม และความอดทนซึ่งเป็นเชิงปริมาณ ทิศทางเป็นการใช้ความพยายามอย่างยั่งยืนและมั่นคงในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชาหรือองค์กร ตัวอย่างเช่น สถานศึกษามัธยมศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการแนะแนวการศึกษาในการศึกษาต่อหรือ การแนะนำให้กับนักเรียน นั้นความพยายามอย่างอดทนของผู้แนะแนวถึงพฤติกรรมออกมาเป็นผลลัพธ์สุดท้าย (Outcomes) ที่พึงประสงค์ขององค์กรของสถานศึกษาต่อไป

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับเคลื่อนในจิตใจที่ส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาให้เห็นถึง ความอดทนต่อสถานการณ์ที่ควบคุมไม่ได้ สามารถแก้ไขปัญหายุ่งยากที่เกิดขึ้นด้วยความมุ่งมั่นเต็มใจเพื่อให้ปัญหายุ่ประสรรคนั้นได้รับการแก้ไขได้สำเร็จ พฤติกรรมแสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้นำการปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมายและมุ่งมั่น ทำให้บุคคลอื่นเชื่อถือในการปฏิบัติงานนั้นจนบรรลุเป้าหมายอย่างแน่นอนด้วยการวางแผนปฏิบัติงานร่วมกัน ยึดมั่นในเป้าหมายหรือทิศทางของสถานศึกษาจนครบระยะเวลาที่กำหนดไว้ พยายามให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดอย่างมุ่งมั่น มีพฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจให้รางวัลแก่บุคคลอื่นให้ยอมปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีกัลยาณมิตร สามารถจำแนกประเภทของแรงจูงใจ จำนวน 3 ตัว ได้แก่ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ คือ แรงผลักดันหรือความต้องการในจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งหวังความสำเร็จของงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีมาตรฐานที่เหมาะสมกับสภาพเหตุการณ์ และความรู้ความสามารถของตนเอง คำนึงถึงเหตุการณ์ในอนาคต เลือกร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถ มีความทะเยอทะยาน เพียรพยายามตั้งใจ ทุ่มเท อดทนไม่ย่อ ท้อต่ออุปสรรค สามารถ

แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง 2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ คือ แรงผลักดัน หรือความต้องการในจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการความเป็นมิตรไมตรีและสร้างความสัมพันธ์ ความเข้าใจ และการยอมรับระหว่างบุคคล โดยจะให้ความสำคัญของบุคลากรมากกว่าสิ่งอื่นใด และมุ่งสร้างการร่วมมือและการมีส่วนร่วมมากกว่าการแข่งขันเพื่อโน้มน้าวหรือชักจูงให้ยอมรับและร่วมปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด และ 3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ คือ แรงผลักดัน หรือความต้องการในจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งส่งผลและควบคุมความคิดและพฤติกรรมผู้อื่น โดยใช้อำนาจ บังคับบัญชาตามตำแหน่งหน้าที่เป็นสิ่งที่จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และการได้มาซึ่งชื่อเสียงและเกียรติยศของผู้บริหารสถานศึกษาและสถานศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อนุชา กอนพวง (2550) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้ คือ 1) การสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการศึกษาจากเอกสารที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว ยกร่างรูปแบบ ต่อจากนั้นจึงตรวจสอบรูปแบบโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) แล้วปรับปรุงรูปแบบ 2) การตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวม ข้อมูลจากสถานศึกษา 700 แห่ง และนำข้อมูลพื้นฐานมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS FORWINDOWS แล้ววิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรในรูปแบบด้วยโปรแกรม LISREL VERSION 8.72 และ 3) การศึกษาข้อเสนอแนะในการนำรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพไปประยุกต์ใช้ โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) จากผู้ที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัย พบว่า 1) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย ตัวแปรแฝง จำนวน 8 ตัว ซึ่งสามารถวัดได้จากตัวแปรจำนวน 33 ตัว 2) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยตัวแปรแฝงอื่น ๆ ในรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ได้ร้อยละ 93 โดยที่ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา พฤติกรรมการนำ การสนับสนุนภายในสถานศึกษา และบรรยากาศของสถานศึกษา ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในขณะเดียวกัน แรงจูงใจ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และพฤติกรรมการนำ ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ สำหรับพฤติกรรมการนำ ส่งอิทธิพลทางตรงต่อการสนับสนุนภายในสถานศึกษา และ

บรรยากาศของสถานศึกษา ส่วนภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา คุณลักษณะ ส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจ ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อการสนับสนุนภายใน สถานศึกษา และบรรยากาศของสถานศึกษา ในขณะที่การสนับสนุนภายในสถานศึกษาส่ง อิทธิพลทางตรงเชิงผกผันต่อพฤติกรรมการนำ และสภาพแวดล้อมภายนอกส่งอิทธิพลทางตรงต่อการสนับสนุนภายในสถานศึกษา

รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ (2556) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาลักษณะของปัจจัย ความฉลาดทางอารมณ์ ภาวะผู้นำแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติ การจัดการความรู้ และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษากรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ภาวะผู้นำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติ การจัดการความรู้ และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษากรุงเทพมหานครและปริมณฑล และ 3) เพื่อสร้างแบบจำลองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โดยทดสอบแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relation) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ ภาวะผู้นำ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติ การจัดการความรู้และการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับตัวแปรเกณฑ์คือสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษากรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัย พบว่า ลักษณะของปัจจัยแต่ละปัจจัยที่พบอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ปัจจัยเจตคติ ($\bar{X} = 4.64$) ปัจจัยการจัดการความรู้ ($X = 4.56$) ปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ($X = 4.56$) ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.55$) และปัจจัยสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.54$) ส่วนปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก คือ ปัจจัยภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.47$) และปัจจัย ความฉลาดทางอารมณ์ ($\bar{X} = 4.41$) ส่วนบุคคลแปรที่มีค่าอิทธิพลรวมต่อสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลทางตรงจากปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ 243, 230, 227, 098, 096และ 094 ตามลำดับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เจตคติ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ 190, 178, 109, 079 และ 068 ตามลำดับ นอกจากนี้ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานยังได้รับอิทธิพลรวมจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ เจตคติ ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าเท่ากับ 417, 309,276,243 และ205 ตามลำดับ ตัวแปรพยากรณ์ในระบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ สามารถร่วมกันมีอิทธิพลต่อ

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้ประมาณร้อยละ 99.11

อนุสิทธิ์ นามโยธา (2556) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา/ตรวจสอบและวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและนำเสนอ รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2554 จำนวน 600 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ด้านภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา ด้านสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา และด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา 2) ผลการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นพบว่า ค่าสถิติเป็นไปตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ คือ $\text{Chi-square}=348.74$, $p\text{-value} = 0.21$, $df=195$, $\text{RMSEA}= 0.03$, สรุปได้ว่าข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับรูปแบบที่พัฒนาขึ้นมาโดยผู้วิจัยพบว่า ทุกองค์ประกอบที่นำมาศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบโครงสร้างนี้ และ 3) รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาคือ ประสิทธิผลของสถานศึกษาที่เกิดขึ้นตามสมรรถนะของผู้บริหารได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกซึ่งมาจากปัจจัย 3 ด้านคือ ด้านสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ($\text{Direct Effect or DE}=0.97$) ด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ($\text{DE}=0.82$) และด้านภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา ($\text{DE}=0.32$) ในทำนองเดียวกันได้รับอิทธิพลทางอ้อมมาจากปัจจัยด้านภูมิหลังของผู้บริหารและด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องโดยส่งผ่านปัจจัย ด้านสมรรถนะผู้บริหารและปัจจัยทั้งหมดสามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 81 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ชยาภรณ์ จันโท (2560) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาระดับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา และเพื่อวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการจัดการในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้าฝ่ายวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา จำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.988 และ 0.879 สถิติที่ใช้ในการ

วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพังงาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านภาวะผู้นำและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ส่วนด้านที่ต่ำที่สุด คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพังงาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านแฉ่งการณ์พันธกิจ รองลงมาคือ ด้านหลักสูตรส่วนด้านที่ต่ำที่สุด คือ ด้านการสอน 3. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพยากรณ์การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรทั้ง 4 ร่วมกันพยากรณ์การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้ร้อยละ 72.7

ขวัญพฐ อัครจันทร์ (2561) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาสถานศึกษาระดับประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาระดับประถมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในยุคปฏิรูปการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารมีอาชีพที่มีสมรรถนะเท่านั้นจึงจะทำให้สถานศึกษาบรรลุความสำเร็จ โดยความสำเร็จนั้นส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถในการอ่าน การเขียนการคิดวิเคราะห์ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและที่สำคัญมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้ผู้เรียนต้อง ดี เก่ง และมีสุข เพื่อเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าและมั่นคงในทุกด้าน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จำนวน 480 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลงานวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 9 ด้าน มีความเชื่อถือตั้งแต่ 0.84 – 0.96 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย จากการทดสอบทางสถิติของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในระดับสูง เท่ากับ 0.870 และตัวแปรต่าง ๆ สามารถทำนายสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาได้ร้อยละ 75.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรียงลำดับปัจจัยตามความสำคัญ ดังนี้ ปัจจัยความสัมพันธ์กับชุมชน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยความสัมพันธ์กับนักการเมือง ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ปัจจัยความผูกพันต่อ

องค์การและปัจจัยความสามารถพิเศษรอบด้าน ในขณะที่ปัจจัยการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด และปัจจัยการส่งเสริมจากหน่วยงานภาคี มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โยธิน นิลคช (2561) ได้ทำการศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ เป็นกลไกและเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการบริหารการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหารตามนโยบาย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัว ปรับวิสัยทัศน์ เพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรให้ สอดคล้องกับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 จึงมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาและปรับปรุงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอยู่เดิม เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพ ขีดความสามารถที่มีความโดดเด่นเหมาะสม ซึ่งนอกจากผู้บริหารจะต้องมีทักษะความรู้ มีความรู้เชิงทฤษฎีที่เป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาสถานศึกษาแล้วยังต้องพัฒนาเพิ่มพูนทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรมและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาร่วมไปถึงเพื่อการเป็นผู้นำและสร้างความเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 สามารถสนองตอบต่อการแข่งขันและทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 พัฒนาขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เป็นที่ยอมรับของผู้บริโภค สรุปลผล คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเอง คิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้มีความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและนอกองค์กร ประกอบด้วย การมีคุณสมบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลงรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ ความสามารถทางวิชาการ การสื่อสาร และเทคโนโลยี การเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์และประกอบการ นักสร้างพลังสร้างแรงบันดาลใจเชิงบวก ตัวแบบที่ดี และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลลัพธ์ใส่ใจในเรื่อง ของศาสตร์ทางการสอนที่เหมาะสม และต้องเข้ามารับบทบาทในการเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครู ปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้มีทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะต่าง ๆ ดังนี้ การคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ การ

แก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม เทคโนโลยีและดิจิทัล การตัดสินใจผลสัมฤทธิ์และมนุษย์สัมพันธ์ บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ ได้แก่ ผู้นำทางวิชาการ ผู้รักษาระเบียบวินัย ผู้ประเมิน การทบทวนนโยบาย การบริหารหลักสูตรและการสอน การกำหนดตารางการปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร การประชาสัมพันธ์ การประสานสัมพันธ์กับชุมชน และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบริบทการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นคุณธรรมที่มีอยู่ในตัวของผู้บริหาร การนำหลักธรรมมาปฏิบัติจนเป็นอุปนิสัยติดตัว ประกอบด้วยคุณธรรมจริยธรรมสำหรับตนเอง คุณธรรมจริยธรรมเพื่อการปฏิบัติหน้าที่การบริหาร และคุณธรรมจริยธรรมสำหรับสังคม

ธิปต์ พันแสง (2562) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 2) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำนวน 48 สถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของนอร์ทเฮาส์ และความสุขในการทำงานของครู ตามแนวคิดของมาเนียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อดิศร ศรีเมืองบุญ (2563, น. 551-552) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2562 รวมทั้งสิ้น 308 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางพัฒนา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกลทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน มีนโยบายที่ชัดเจน นำสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ร่วมกับชุมชน กำหนดบทบาท หน้าที่ได้อย่างชัดเจนเป็นระบบตรงกับความสามารถของบุคลากร ไม่ยืดหยุ่นเกินไป หรือเข้มงวดเกินไป มีการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน มีความเมตตา เสียสละ มีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาอย่างมี ประสิทธิภาพ

รัชฎาภรณ์ ทิพย์กาญจนรัตน์ (2563) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษา ยุค 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษา 1) ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานหนองบัวรี เขต 1 2) ระดับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 และ 3) คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษา ยุค 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุผล การวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค 4.0 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (X_1) ทักษะดิจิทัล (X_2) และภาวะผู้นำ (X_3) เป็นคุณลักษณะของผู้บริหาร

สถานศึกษายุค 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาได้ร้อยละ 68.7 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงเป็น สมการพยากรณ์ถดถอยเชิง พหุในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ว่า $Z = 0.362(Z_1) + 0.296(Z_2) + 0.248(Z_3)$

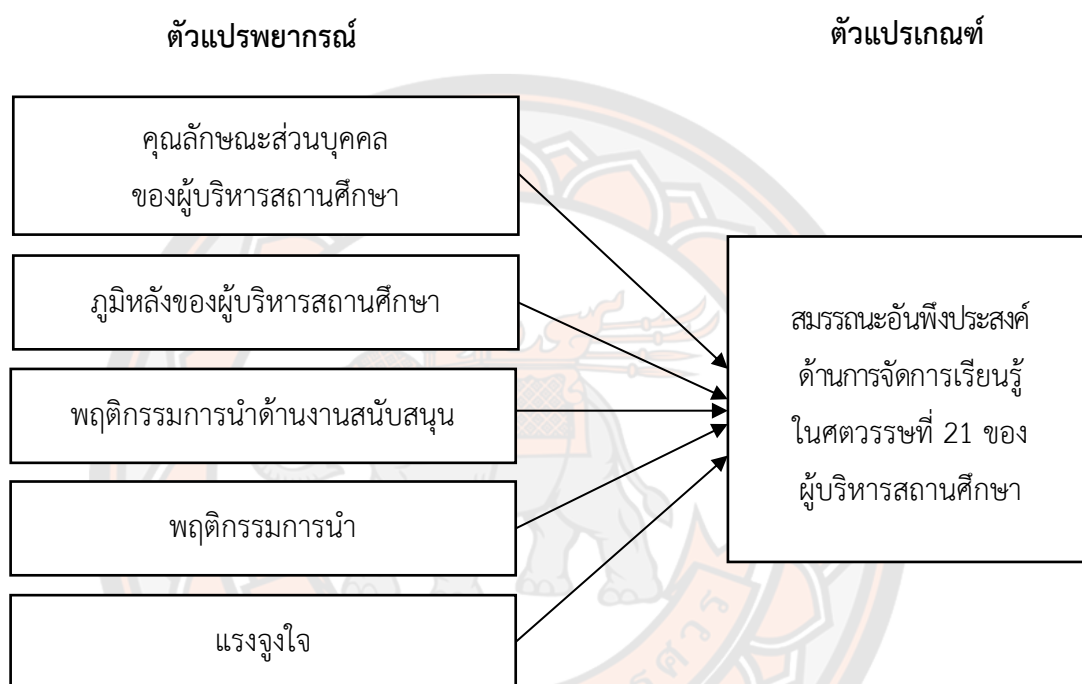
ภิกษาพัชญ์ โทนา (2562) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุค ประเทศไทย 4.0 ดำเนินการวิจัยโดย ตอนที่ 1 วิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคประเทศไทย 4.0 โดยศึกษาเอกสาร สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เก็บ ข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูและประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1,137 คน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ ใช้คือ ร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 และการสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญ สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบสมรรถนะผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 มีจำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ ด้านความรู้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง และ ด้านการ บริหารบุคคล 2) รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0 มีองค์ประกอบ 3 ส่วนได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหาและส่วนที่ 3 ส่วนการนำไปใช้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิตต์ ผู้วิจัยได้ตัดสินใจเลือกตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

1.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการ จัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ 1) คุณลักษณะ ส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา 3) พฤติกรรมการนำดำเนินงาน สนับสนุน 4) พฤติกรรมการนำดำเนินงานวิชาการ และ 5) แรงจูงใจ ซึ่งได้มาจากการวิเคราะห์ และ สังเคราะห์ จากแนวคิด ทฤษฎีของ Maslow Abraham H. (1970); David C. McClelland (1973); Spencer.Lyle M. (1993); Edwin A. Locke (1991); Herzberg, Mausner & Snyderman (1959); Marquardt & Berger (2000); Boyatzis, R.E. (2009); Hoy, Wayne K. (2013); อนุชา กอนพวง (2550); และ หนูกัณฑ์ ปาโส (2562)

1.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ สมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งได้แนวคิดมาจากสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2562, น. 1-8) เรื่อง เครื่องมือส่งเสริมการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน(สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา) เพื่อการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา กรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงดังภาพ 9



ภาพ 9 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน 4 ฝ่ายงาน และ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุตรดิตถ์ ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2564 จำนวน 765 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39, 2563, น. 9 -18)

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน 4 ฝ่ายงาน และ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุตรดิตถ์ ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2564 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น.43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน และกำหนด ผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2553, น. 161) ได้กล่าวถึงการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างและระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) ควรกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างให้ใช้ได้ทั้งกรณีการวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอย เพราะเป็นการวิเคราะห์ต่อเนื่องโดยมีเกณฑ์ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ถดถอย กลุ่มตัวอย่างต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า 100 คน หรือไม่น้อยกว่า 20 คนต่อจำนวนตัวแปรต้น (ตัวแปรพยากรณ์) 1 ตัวแปร ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ มีตัวแปรพยากรณ์ 5 ตัวแปร กลุ่มตัวอย่างจึงต้องมีไม่น้อยกว่า 100 คน ด้วยหลักการนี้และการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลแบบ

เจาะจงโดยมีเงื่อนไขว่าผู้ตอบคำถามต้องเป็นผู้บริหารสถานศึกษา เป็นคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา รายละเอียดแสดงดังตาราง 5

ตาราง 5 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ผู้ให้ข้อมูล				รวม (คน)
		ผอ.	รผอ.	หผ.	ทก.	
765	260	53	28	57	122	260
คน	คน	คน	คน	คน	คน	คน

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39, 2563, น. 9 -18

จากตาราง 5 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่

ผอ. คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา (มี 53 แห่ง)

รผอ. คือ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายบริหารงานวิชาการ (มี 28 แห่ง)

หผ. คือ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ

ทก. คือ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และ ขนาดสถานศึกษา (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2558, น. 67-69)

ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับตัวแปรเกณฑ์ สมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุตรดิตถ์ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560, น. 60)

ตอนที่ 3 ถามเกี่ยวกับตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิตต์ โดยจำแนกเป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา 3) พฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน 4) พฤติกรรมการนำดำเนินงานวิชาการ และ 5) แรงจูงใจ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560, น. 60)

2. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยการและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

2.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

2.1.1) ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิตต์ แล้ววิเคราะห์สังเคราะห์ กำหนดตัวแปรเกณฑ์ และตัวแปรพยากรณ์ หลังจากนั้นนำตัวแปรไปกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย

2.1.2) ศึกษาตำราและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยทางการศึกษาและพัฒนาแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตของการวิจัย (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560, น. 53-61)

2.1.3) นำนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรมาสร้างร่างแบบสอบถามแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไข

2.2 การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

มีขั้นตอนดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560, น. 206-207)

2.2.1) นำร่างแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขเรียบร้อยแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านประกอบด้วย

(1) รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย ตำแหน่ง อาจารย์ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

(2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนะ ศรีปัดดา ตำแหน่ง อาจารย์ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

(3) ดร.นครเศศ นิลวงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองพระพิทยวิทย์ฐานะ ผู้อำนวยการโรงเรียนชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิตต์

2.2.2) นำข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ มาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรและวัตถุประสงค์ของการ

วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์” โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- +1 หมายถึง มีความสอดคล้องกันระหว่างคำถามกับจุดประสงค์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าคำถามกับจุดประสงค์สอดคล้องกัน
- 1 หมายถึง ไม่มีความสอดคล้องกันระหว่างคำถามกับจุดประสงค์

ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความเหมาะสมของข้อคำถามของการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขหรือเพิ่มเติมข้อคำถามในการสื่อความหมายให้มีความชัดเจนให้สมบูรณ์ ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจง่าย

2.2.3) นำข้อมูลการตรวจสอบค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรและวัตถุประสงค์ของการวิจัยของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560, น. 206-207) ตามสมการต่อไปนี้

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

- เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
- N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

หลังจากนั้นคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ผลปรากฏว่าได้แบบสอบถามของการวิจัย ดังนี้

(1) ได้ข้อคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จำนวนเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้การบริหารงานวิชาการ จำนวน 5 ข้อ 2) ด้านความรู้การพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำนวน 4 ข้อ 3) ด้านทักษะการบริหารงานวิชาการ จำนวน 5 ข้อ 4) ด้านทักษะการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ จำนวน 5 ข้อ 5) ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ จำนวน 5 ข้อ และ 6) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม จำนวน 6 ข้อ รวมทั้งสิ้นจำนวน 30 ข้อ

(2) ได้ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาพินิจโลก อุดรดิตถ์ จำแนกเป็น 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ข้อ 2) ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 ข้อ 3) พฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน จำนวน 12 ข้อ 4) พฤติกรรมการนำดำเนินงานวิชาการ จำนวน 10 ข้อ และ 5) แรงจูงใจ จำนวน 8 ข้อ รวมทั้งสิ้นจำนวน 43 ข้อ

ดังนั้นได้แบบสอบถามของการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพินิจโลก อุดรดิตถ์ จำนวน 5 กรอบคำถาม และข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 73 ข้อ ทั้งคำถามเกี่ยวกับตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 (ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ในภาคผนวก ข หน้า 142)

2.2.4) แบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) โดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัยในปีการศึกษา 2564 ได้มาโดยวิธีสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับสลาก ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา 2) รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายบริหารงานวิชาการ 3) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ และ 4) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ รวมทั้งสิ้น 40 คนจากนั้นนำผลที่ได้มาตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

2.2.5) นำข้อมูลจากการทดลองใช้ (Try-out) มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach 's Alpha coefficient) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560, น. 210-211)

$$\text{สูตร} \quad \alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย
	k	แทน	จำนวนข้อคำถามในการวิจัย
	S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนข้อคำถามแต่ละข้อ
	S_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

จากนั้นนำข้อมูลจากการทดลองใช้มาหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) รายข้อ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 98-99)

$$\text{สูตร } r = \frac{R_U - R_L}{f}$$

เมื่อ r	แทน	ค่าอำนาจจำแนก
R_U	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามอยู่ในกลุ่มสูง
R_L	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามอยู่ในกลุ่มต่ำ
f	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามกลุ่มสูงหรือกลุ่มต่ำ

จากการวิเคราะห์ที่ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เท่ากับ 0.986 และเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เท่ากับ 0.980 โดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.991 มีความเชื่อมั่นในระดับสูงมากสามารถนำเครื่องมือนี้ไปใช้ในการวิจัยได้ (ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือในการวิจัย อยู่ในภาคผนวก ค หน้า 148) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ อยู่ระหว่าง 0.45-0.90 และได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ อยู่ระหว่าง 0.23-0.92 (ผลการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) ของเครื่องมือในการวิจัย อยู่ในภาคผนวก ข หน้า 151)

2.2.6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้ายจากนั้นจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ มีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล
2. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ด้วยวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วย Google Forms แนบไปพร้อม

หนังสือราชการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ สำหรับแบบสอบถาม มีจำนวน 260 ฉบับ ได้รับกลับคืน จำนวน 254 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.69 ของแบบสอบถามทั้งหมด (เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย อยู่ในภาคผนวก ก หน้า 132)

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ภายหลังจากการเก็บรวบรวม ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

นำข้อมูลจากการตอบคำถามของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ มาวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อข้อความโดยใช้สถิติ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแสดงผลการวิเคราะห์ลงในตาราง

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

นำข้อมูลจากการตอบคำถามของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ มาวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อข้อความโดยใช้สถิติ ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีอยู่ 5 ปัจจัย ดังนั้นจะได้ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ 6 ตาราง ได้แก่ 1) ตารางเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อข้อความโดยภาพรวม 2) ตารางความคิดเห็นที่มีต่อข้อความเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ตารางความคิดเห็นที่มีต่อข้อความเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา

4) ตารางความคิดเห็นที่มีต่อข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์ำดำเนินงานสนับสนุน 5) ตารางความคิดเห็นที่มีต่อข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์ำดำเนินงานวิชาการ และ 6) ตารางความคิดเห็นที่มีต่อข้อความเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows 10 โดยอาศัยพื้นฐานจากสมการของสถิติต่อไปนี้ ได้แก่

ค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2558, น. 106)

$$\text{สูตร } \bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนคนตอบคำถาม

ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2558, น. 107)

$$\text{สูตร } S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 N แทน จำนวนคนตอบคำถาม

เกณฑ์แปลการความหมายคะแนนเฉลี่ยของข้อมูล (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น.121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 แปลว่า เห็นด้วยระดับมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 แปลว่า เห็นด้วยระดับมาก
 ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 แปลว่า เห็นด้วยระดับปานกลาง
 ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 แปลว่า เห็นด้วยระดับน้อย
 ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 แปลว่า เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้กับสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

นำข้อมูลของการตอบคำถามตามจุดประสงค์ข้อที่ 1 มาหาความสัมพันธ์ของการตอบคำถามตามจุดประสงค์ข้อที่ 2 โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows 10 โดยอาศัยพื้นฐานจากสมการต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 129-130)

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

เมื่อ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

n แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

$\sum x$ แทน ผลรวมของตัวแปรพยากรณ์ หรือ ตัวแปร X

$\sum y$ แทน ผลรวมของตัวแปรเกณฑ์ หรือ ตัวแปร Y

$\sum xy$ แทน ผลรวมของผลคูณตัวแปร X และ Y

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของตัวแปรพยากรณ์ (X)

$\sum y^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของตัวแปรเกณฑ์ (Y)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงเส้นสามารถแปลงคะแนนตามแนวทางของ Greenwood ได้ดังนี้ (ชูศักดิ์ จุฑาวัสถ์, 2563, น. 234)

ค่าสหสัมพันธ์ (r_{xy})	ความหมาย
$ r_{xy} < 0.30$	มีความสัมพันธ์เชิงเส้นต่ำ
$0.30 < r_{xy} < 0.70$	มีความสัมพันธ์เชิงเส้นปานกลาง
$0.70 < r_{xy} < 0.90$	มีความสัมพันธ์เชิงเส้นสูง
$0.90 < r_{xy} < 1.00$	มีความสัมพันธ์เชิงเส้นสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ใช้สัญลักษณ์ (r_{xy}) แทนสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปร ซึ่งเป็นการบอกระดับของความสัมพันธ์โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หากค่าเข้าใกล้ -1 หรือ +1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงทั้งเชิงลบและเชิงบวกตามลำดับ แต่หากมีค่าเข้าใกล้ 0

แสดงถึงมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลย เงื่อนไขการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อนำไปสู่การสร้างสมการพหุคูณ ให้พิจารณาค่าสหสัมพันธ์ (r_{xy}) ระหว่างตัวแปรพหุคูณกับตัวแปรเกณฑ์ต้องมีแนวโน้มความสัมพันธ์เชิงเส้นในระดับแนวโน้มที่สูง และพิจารณาความเป็นอิสระต่อกันของกลุ่มตัวแปรพหุคูณ (VIF: Variance inflation factors) ต้องมีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3.3 (Ned Kock & Gary S. Lynn, 2012, pp. 546-580) เมื่อข้อมูลครบทั้งสองเงื่อนไขก็จะสามารถนำไปสู่การสร้างสมการพหุคูณปัจจัยที่ดีที่สุดที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

4. เพื่อสร้างสมการพหุคูณปัจจัยที่ดีที่สุดที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

นำข้อมูลของการตอบคำถามมาวิเคราะห์หาตัวแปร 5 ตัวแปร ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา พฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน พฤติกรรมการนำด้านวิชาการ และแรงจูงใจที่ส่งผลต่อตัวแปรเกณฑ์ 1 ตัวแปร ได้แก่ สมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้สถิติ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2558, น. 85) ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS For Windows 10 โดยอาศัยพื้นฐานจากสมการต่อไปนี้ (พุทธสรณ์ สุธธิไชยเมธี, 2563, น. 14-16)

สมการพหุคูณเชิงเส้นในรูปคะแนนดิบ

$$Y^{\wedge} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k$$

เมื่อ	Y^{\wedge}	แทน สมการพหุคูณ
	$X_1, X_2, \dots X_k$	แทน ตัวแปรพหุคูณตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ
	b_0	แทน ค่าคงที่
	b_1, b_2, b_k	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของ x_1 ถึง x_k ตามลำดับ

$$\text{และ } b_j = \frac{\sum X_j Y}{\sum X_j^2}$$

$$b_0 = \bar{Y} - b_j \bar{X}$$

สมการพยากรณ์เชิงเส้นในรูปคะแนนมาตรฐาน

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน เป็นการศึกษาเพื่อหารูปแบบสมการเชิงคณิตศาสตร์ที่จะใช้อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยจะอธิบายตัวแปรหนึ่ง เมื่อทราบค่าตัวแปรอีกตัวแปรหนึ่ง ซึ่งความสัมพันธ์มีเหตุและมีผลต่อกันและกัน ซึ่งคะแนนทุกตัวเปลี่ยนเป็นรูปคะแนนมาตรฐานจะทำให้ได้สมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงในรูปของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ (นางลักษณ์ วิรัชชัย, 2553, น. 185-186; บุญชม ศรีสะอาด. 2541, น. 152)

$$Z'_Y = \beta_1 Z(x_1) + \beta_2 Z(x_2) + \dots + \beta_k Z(x_k)$$

เมื่อ	Z'_Y	แทน คะแนนพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐานของตัวแปรเกณฑ์
	$\beta_1, \beta_2 \dots \beta_k$	แทน ค่าน้ำหนักเบต้าหรือสัมประสิทธิ์การถดถอยของคะแนนมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์ตัวที่ 1 ถึงตัวที่ k ตามลำดับ
	$Z_1, Z_2 \dots Z_k$	แทน คะแนนมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์ตัวที่ 1 ถึง ตัวที่ k ตามลำดับ
	K	แทน จำนวนตัวแปรตัวพยากรณ์

น้ำหนักเบต้า (β) ต่างกับน้ำหนักของคะแนนดิบ b ตรงที่หน่วยของ β เป็นคะแนนมาตรฐาน ดังนั้น β เป็นค่าที่ชี้ถึงว่า เมื่อตัวแปรตัวพยากรณ์ (X) ตัวนั้นเปลี่ยนแปลงไป 1 หน่วย คะแนนมาตรฐานจะทำให้ตัวแปรเกณฑ์ (คะแนนพยากรณ์ของตัวแปรตาม) เปลี่ยนแปลงไป β หน่วยคะแนนมาตรฐาน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับ ดังนี้

2.1 ผลการศึกษาสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

2.2 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

2.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กับ สมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

2.4 ผลการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ดีที่สุดที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 6 แสดงค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา

ข้อที่	ข้อมูล	ความถี่ (n=254)	ร้อยละ
1. ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม			
1.1)	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	53	20.90
1.2)	รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายบริหารวิชาการ หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายบริหารวิชาการ	28	11.00
1.3)	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ	57	22.40
1.4)	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	116	45.70
2. ประสบการณ์ทำงาน			
2.1)	น้อยกว่า 5 ปี	64	25.20
2.2)	5-10 ปี	120	47.20
2.3)	มากกว่า 10 ปี	70	27.60
3. ระดับการศึกษา			
3.1)	ปริญญาตรี /หรือเทียบเท่า	131	51.60
3.2)	ปริญญาโท	113	44.50
3.3)	ปริญญาเอก	10	3.90
4. ขนาดสถานศึกษา			
4.1)	ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 119 คน ลงมา)	148	58.30
4.2)	ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 120 -719 คน)	74	29.10
4.3)	ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 720 – 1,679 คน)	15	5.90
4.4)	ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 1,680 คน ขึ้นไป)	17	6.70

จากตาราง 6 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 254 คน จำแนกข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ออกเป็น 4 ข้อ ได้แก่ 1) ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายบริหารวิชาการ หรือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายบริหารวิชาการ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ ร้อยละ 20.90,

11.00, 22.40, และ 45.70 ตามลำดับ 2) ประสบการณ์ทำงานคือระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่กล่าวมาข้างต้น ประกอบด้วย น้อยกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และ มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.20, 47.20 และ 27.60 ตามลำดับ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 5-10 ปี 3) ระดับการศึกษา ได้แก่ ปริญญาตรี /หรือเทียบเท่า ปริญญาโท และ ปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 51.60, 44.50 และ 3.90 ตามลำดับ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวนที่ใกล้เคียงกัน และสุดท้าย 4) ขนาดสถานศึกษา ประกอบด้วย ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และ ขนาดใหญ่พิเศษ คิดเป็น ร้อยละ 58.30, 29.10, 5.90 และ 6.70 ตามลำดับ เห็นได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ตามลำดับดังนี้

2.1 ผลการศึกษาสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

ตาราง 7 แสดงผลการศึกษาสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในภาพรวม

ข้อ ที่	สมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	(n=254)		แปลผล	อันดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านความรู้การบริหารงานวิชาการ	4.50	0.49	มาก	6
2	ด้านความรู้การพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.63	0.42	มากที่สุด	4
3	ด้านทักษะการบริหารงานวิชาการ	4.68	0.39	มากที่สุด	2
4	ด้านทักษะการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	4.63	0.45	มากที่สุด	4
5	ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ	4.67	0.45	มากที่สุด	3
6	ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	4.73	0.39	มากที่สุด	1
รวม		4.65	0.37	มากที่สุด	

จากตาราง 7 ผลการศึกษาสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสมรรถนะอันพึงประสงค์ ในภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

($\bar{X} = 4.65$) เมื่อพิจารณาสมรรถนะอันพึงประสงค์เป็นรายด้านย่อยพบว่า ด้านที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมากที่สุด คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม เห็นด้วยที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) รองลงมา คือ ด้านทักษะการบริหารงานวิชาการ เห็นด้วยที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความรู้การบริหารงานวิชาการ เห็นด้วยที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$)

ตาราง 8 แสดงผลการศึกษาสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในด้านความรู้การบริหารงานวิชาการ

ข้อ ที่	สมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านความรู้ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	(n=254)		แปลผล	อันดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ประยุกต์ใช้หลักการบริหารจัดการหลักสูตรของ สถานศึกษา	4.56	0.56	มากที่สุด	2
2	ถ่ายทอดเทคนิคการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้แก่ครูผู้สอน	4.42	0.63	มาก	5
3	สร้างแนวทางการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดทักษะ ในศตวรรษที่ 21(3Rs 8Cs)	4.47	0.60	มาก	3
4	รู้และเข้าใจการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21	4.62	0.52	มากที่สุด	1
5	ถ่ายทอดหลักการ การทำวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21ให้แก่ครูผู้สอน	4.44	0.61	มาก	4
รวม		4.50	0.49	มาก	

จากตาราง 8 ผลการศึกษาสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในด้านความรู้การบริหารงานวิชาการ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสมรรถนะอันพึงประสงค์ในด้านความรู้การบริหารงานวิชาการ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณาสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านความรู้การบริหารงานวิชาการเป็นรายข้อพบว่าข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมากที่สุด คือ รู้และเข้าใจการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เห็นด้วยที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) รองลงมา คือ ประยุกต์ใช้หลักการบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา

เห็นด้วยที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) และลำดับสุดท้าย คือ ถ่ายทอดเทคนิคการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21ให้แก่ครูผู้สอน เห็นด้วยที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$)

ตาราง 9 แสดงผลการศึกษาสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในด้านความรู้การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ข้อ ที่	สมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านความรู้การพัฒนา คุณภาพการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา	(n=254)		แปลผล	อันดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
6	มีความรู้หลักการ การประกันคุณภาพการศึกษา	4.64	0.51	มากที่สุด	3
7	ประยุกต์ใช้หลักการ การประกันคุณภาพการศึกษา ให้เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา	4.59	0.53	มากที่สุด	4
8	การประเมินคุณภาพการศึกษาทุกปีการศึกษา	4.67	0.50	มากที่สุด	1
9	นำผลการประเมินคุณภาพการศึกษาไปใช้พัฒนา การจัดการเรียนรู้	4.64	0.50	มากที่สุด	2
รวม		4.63	0.42	มากที่สุด	

จากตาราง 9 ผลการศึกษาสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในด้านความรู้การพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสมรรถนะอันพึงประสงค์ในด้านความรู้การพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.63$) เมื่อพิจารณาสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านความรู้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมากที่สุด คือ การประเมินคุณภาพการศึกษาทุกปีการศึกษา เห็นด้วยที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) รองลงมา คือ นำผลการประเมินคุณภาพการศึกษาไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ เห็นด้วยที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$) และลำดับสุดท้าย คือ ประยุกต์ใช้หลักการ การประกันคุณภาพการศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา เห็นด้วยที่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.59$)

ตาราง 10 แสดงผลการศึกษาศมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในด้านทักษะการบริหารงานวิชาการ

ข้อ ที่	สมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านทักษะ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	(n=254)		แปลผล	อันดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
10	กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าประสงค์ของงาน วิชาการอย่างชัดเจน	4.70	0.46	มากที่สุด	3
11	กำหนดโครงสร้างการบริหารงานวิชาการ มีผู้รับผิดชอบชัดเจน	4.74	0.46	มากที่สุด	1
12	ดำเนินการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูทุกคนอย่างน้อย 2 ครั้งต่อภาคเรียน	4.61	0.56	มากที่สุด	5
13	สนับสนุนให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการ จัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.74	0.47	มากที่สุด	2
14	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้การในชั้นเรียนวิจัย เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.63	0.54	มากที่สุด	4
รวม		4.68	0.39	มากที่สุด	

จากตาราง 10 ผลการศึกษาศมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในด้านทักษะการบริหารงานวิชาการ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสมรรถนะอันพึงประสงค์ในด้านทักษะการบริหารงานวิชาการ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$) เมื่อพิจารณาสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านทักษะการบริหารงานวิชาการเป็นรายข้อพบว่าข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมากที่สุด คือ กำหนดโครงสร้างการบริหารงานวิชาการมีผู้รับผิดชอบชัดเจน เห็นด้วยที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) รองลงมา คือ สนับสนุนให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เห็นด้วยที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) และลำดับสุดท้าย คือ ดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูทุกคนอย่างน้อย 2 ครั้งต่อภาคเรียน เห็นด้วยที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$)

ตาราง 11 แสดงผลการศึกษามรรณนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในด้านทักษะการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

ข้อ ที่	สมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านทักษะการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	(n=254)		แปลผล	อันดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
15	สื่อสารให้ครูเห็นภาพของแนวทางการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ชัดเจนนำไปปฏิบัติได้	4.54	0.59	มากที่สุด	5
16	สื่อสารกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาการ จัดการเรียนรู้ของครู	4.59	0.53	มากที่สุด	4
17	ยกย่องชมเชยครูที่มีผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นเลิศ	4.69	0.51	มากที่สุด	2
18	วางแผนพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 แบบมีส่วนร่วมระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษา	4.61	0.56	มากที่สุด	3
19	สนับสนุนการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21	4.70	0.51	มากที่สุด	1
รวม		4.63	0.45	มากที่สุด	

จากตาราง 11 ผลการศึกษามรรณนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในด้านทักษะการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสมรรถนะอันพึงประสงค์ในด้านทักษะการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) เมื่อพิจารณามรรณนะอันพึงประสงค์ด้านทักษะการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ เป็นรายข้อพบว่าข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมากที่สุด คือ สนับสนุนการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เห็นด้วยที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) รองลงมา คือ ยกย่องชมเชยครูที่มีผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นเลิศ เห็นด้วยที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) และลำดับสุดท้าย คือ สื่อสารให้ครูเห็นภาพของแนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ชัดเจนนำไปปฏิบัติได้ เห็นด้วยที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$)

ตาราง 12 แสดงผลการศึกษาศมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ

ข้อ ที่	สมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านคุณลักษณะ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	(n=254)		แปลผล	อันดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
20	กำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายการจัดการเรียนรู้ ของสถานศึกษา	4.70	0.49	มากที่สุด	2
21	กำกับติดตามการจัดทำการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาที่สร้างให้ผู้เรียนเกิดทักษะในศตวรรษ ที่ 21 อย่างต่อเนื่อง	4.66	0.52	มากที่สุด	3
22	สนับสนุนสื่อและเทคโนโลยีสำหรับช่วยครู ในการจัดการเรียนรู้	4.65	0.58	มากที่สุด	4
23	ส่งเสริมให้ครูทำการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามสภาพจริง	4.72	0.48	มากที่สุด	1
24	กล้าเปลี่ยนแปลงแนวคิดวิธีดำเนินงานตามสถานการณ์ ปัจจุบัน	4.64	0.57	มากที่สุด	5
รวม		4.67	0.45	มากที่สุด	

จากตาราง 12 ผลการศึกษาศมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสมรรถนะอันพึงประสงค์ ในด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) เมื่อพิจารณา สมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นรายชื่อพบว่าข้อที่ผู้บริหาร สถานศึกษาควรมีมากที่สุด คือ ส่งเสริมให้ครูทำการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เห็นด้วย ที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$) รองลงมา คือ กำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา เห็นด้วยที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) และลำดับสุดท้าย คือ กล้าเปลี่ยนแปลงแนวคิดวิธีดำเนินงาน ตามสถานการณ์ปัจจุบัน เห็นด้วยที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$)

ตาราง 13 แสดงผลการศึกษาศมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ ที่	สมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	(n=254)		แปลผล	อันดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
25	กำหนดนโยบายให้ครูจัดการเรียนรู้ยึดตามระเบียบ ของทางราชการ	4.72	0.47	มากที่สุด	3
26	ปฏิบัติตนต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมเสมอภาค	4.70	0.54	มากที่สุด	5
27	กำหนดตารางสอนให้ครูรับผิดชอบอย่างชัดเจน	4.80	0.41	มากที่สุด	1
28	กำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างสม่ำเสมอ	4.69	0.56	มากที่สุด	6
29	พูดให้กำลังใจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ อย่างมีกัลยาณมิตร	4.71	0.50	มากที่สุด	4
30	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.78	0.45	มากที่สุด	2
รวม		4.73	0.39	มากที่สุด	

จากตาราง 13 ผลการศึกษาศมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสมรรถนะอันพึงประสงค์ในด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณาสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านคุณธรรมและจริยธรรมเป็นรายข้อพบว่าข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมากที่สุดคือ กำหนดตารางสอนให้ครูรับผิดชอบอย่างชัดเจนเห็นด้วยที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$) รองลงมาคือ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน เห็นด้วยที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) และลำดับสุดท้ายคือ กำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างสม่ำเสมอ เห็นด้วยที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$)

2.2 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
พิษณุโลก อุตรดิตถ์

ตาราง 14 แสดงผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการ
เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
พิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในภาพรวม

ปัจจัย ที่	ปัจจัยส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษ ที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	(n=254)		แปลผล	อันดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา	4.69	0.38	มากที่สุด	2
2	ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา	4.65	0.39	มากที่สุด	3
3	พฤติกรรมการณ์ำดำเนินงานสนับสนุน	4.65	0.41	มากที่สุด	3
4	พฤติกรรมการณ์ำด้านวิชาการ	4.75	0.33	มากที่สุด	1
5	แรงจูงใจ	4.60	0.43	มากที่สุด	5

จากตาราง 14 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการ
เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
พิษณุโลก อุตรดิตถ์ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึง
ประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายปัจจัยย่อยพบว่าปัจจัยที่ส่งผล
ต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด คือ
พฤติกรรมการณ์ำด้านวิชาการ เห็นด้วยที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$) รองลงมา คือ คุณลักษณะส่วน
บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เห็นด้วยที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) อันดับสาม คือ พฤติกรรมการณ์ำ
ด้านงานสนับสนุน ($\bar{X} = 4.65$) เห็นด้วยที่ระดับมากที่สุด ซึ่งเท่ากับกับ ภูมิหลังของผู้บริหาร
สถานศึกษา ($\bar{X} = 4.65$) เห็นด้วยที่ระดับมากที่สุด และลำดับสุดท้าย คือ แรงจูงใจ เห็นด้วยที่ระดับ
มากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$)

ตาราง 15 แสดงผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุตรดิตถ์ ของปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อที่	ปัจจัยคุณลักษณะ ส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	(n=254)		แปลผล	อันดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง	4.65	0.52	มากที่สุด	7
2	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดีและมั่นใจในตนเอง	4.73	0.50	มากที่สุด	1
3	ผู้บริหารควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี เมื่อเผชิญสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์	4.68	0.50	มากที่สุด	5
4	ผู้บริหารมีกลยุทธ์แนวทางการปฏิบัติงาน จนสำเร็จตามเป้าหมาย	4.67	0.50	มากที่สุด	6
5	ผู้บริหารกล้ายืนหยัดในการปฏิบัติงาน ที่ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	4.72	0.48	มากที่สุด	2
6	ผู้บริหาร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กล้า เปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงานตาม สถานการณ์ปัจจุบัน	4.71	0.50	มากที่สุด	3
7	ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนา คุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างจริงจัง	4.70	0.50	มากที่สุด	4
รวม		4.69	0.38	มากที่สุด	

จากตาราง 15 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ของปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) เมื่อพิจารณาปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดีและมั่นใจในตนเองส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด เห็นด้วยที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.73$) รองลงมา คือ ผู้บริหารกล้ายืนหยัดในการ

ปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ เห็นด้วยที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$) และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง เห็นด้วยที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$)

ตาราง 16 แสดงผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ของปัจจัยภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ ที่	ปัจจัยภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา	(n=254)		แปลผล	อันดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
8	ผู้บริหารมีวุฒิการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา	4.76	0.54	มากที่สุด	1
9	ผู้บริหารมีผลงานและประสบความสำเร็จของการบริหารที่ผ่านมา	4.64	0.49	มากที่สุด	3
10	การศึกษาบอรรถด้านการบริหารในรอบปีที่ผ่านมา	4.59	0.55	มากที่สุด	4
11	ผู้บริหารมีประสบการณ์การจัดการเรียนรู้	4.62	0.51	มากที่สุด	4
12	ผู้บริหารมีประสบการณ์ในการบริหารงาน	4.69	0.49	มากที่สุด	2
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีสถานภาพทางเศรษฐกิจที่พอเพียง	4.59	0.57	มากที่สุด	5
รวม		4.65	0.39	มากที่สุด	

จากตาราง 16 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ของปัจจัยภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าปัจจัยภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) เมื่อพิจารณาปัจจัยภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีวุฒิการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด เห็นด้วยที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีประสบการณ์ในการบริหารงาน เห็นด้วยที่ระดับ

มากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$) และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีสถานภาพทางเศรษฐกิจที่พอเพียง เห็นด้วยที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$)

ตาราง 17 แสดงผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุดรดิตต์ ของปัจจัยพฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน

ข้อที่	ปัจจัยพฤติกรรม การนำดำเนินงานสนับสนุน	(n=254)		แปลผล	อันดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
14	ผู้บริหารสนับสนุนการปฏิบัติงานตามรูปแบบ ของผู้อื่นจนเกิดผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ระดับสูง	4.53	0.55	มากที่สุด	11
15	กล้าตัดสินใจในระยะเวลาที่จำกัดแม้ข้อมูล สนับสนุนไม่เพียงพอบนความจำเป็นเร่งด่วน	4.58	0.57	มากที่สุด	8
16	ความสามารถโน้มน้าวใจผู้ร่วมงานจนเกิด การยอมรับ และศรัทธาในแนวความคิดของ ผู้บริหารสถานศึกษา	4.57	0.55	มากที่สุด	9
17	สามารถเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงาน โดยยืดหยุ่นตามสถานการณ์	4.67	0.53	มากที่สุด	7
18	ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยครูที่มีผลการ พัฒนาผู้เรียนเป็นเลิศ	4.71	0.47	มากที่สุด	3
19	ผู้บริหารมีความสามารถจูงใจครูให้เห็น ความสำคัญของตนเองในพัฒนาให้ผู้เรียน เกิดทักษะในศตวรรษที่ 21	4.68	0.53	มากที่สุด	6
20	สามารถจัดสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับครู ทุกคนอย่างสม่ำเสมอ	4.54	0.59	มากที่สุด	10

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	ปัจจัยพฤติกรรม การนำดำเนินงานสนับสนุน	(n=254)		แปลผล	อันดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
21	การสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และวิทยฐานะอย่างจริงจัง	4.71	0.46	มากที่สุด	2
22	ผู้บริหารให้ความสำคัญมุ่งทั้งคนและมุ่งงาน	4.72	0.48	มากที่สุด	1
23	ผู้บริหารใช้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปฏิบัติงานทุกด้าน	4.68	0.52	มากที่สุด	6
24	ส่งเสริมให้ครูบุคลากรมีภาวะผู้นำในงาน ที่ได้รับมอบหมาย	4.71	0.47	มากที่สุด	3
25	ผู้บริหารนับถือตนเองและผู้อื่นแม้ว่าบุคคล เหล่านั้นจะเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา	4.69	0.47	มากที่สุด	5
รวม		4.65	0.41	มากที่สุด	

จากตาราง 17 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุดรดิตถ์ ของปัจจัยพฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน พบว่าปัจจัยพฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุนส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) เมื่อพิจารณาปัจจัยพฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน เป็นรายชื่อพบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญมุ่งทั้งคนและมุ่งงานส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา เห็นด้วยที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$) รองลงมา คือ มีการสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและวิทยฐานะอย่างจริงจัง เห็นด้วยที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$) และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสนับสนุนการปฏิบัติงานตามรูปแบบของผู้อื่นจนเกิดผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพระดับสูง เห็นด้วยที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$)

ตาราง 18 แสดงผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุดรดิตถ์ ของปัจจัยพฤติกรรมกรรมการนำด้านวิชาการ

ข้อที่	ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการนำด้านวิชาการ	(n=254)		แปลผล	อันดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
26	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายของ การจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจนนำไปปฏิบัติได้	4.79	0.43	มากที่สุด	2
27	ผู้บริหารกำหนดแนวทางจัดทำและพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษาที่สร้างให้ผู้เรียนเกิด ทักษะในศตวรรษที่ 21	4.75	0.45	มากที่สุด	4
28	มีการสนับสนุนสื่อและเทคโนโลยีสำหรับช่วย ครูในการจัดการเรียนรู้	4.74	0.49	มากที่สุด	6
29	การส่งเสริมให้ครูทำการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริง	4.78	0.43	มากที่สุด	3
30	มีการดำเนินการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 ของครูทุกคนอย่างต่อเนื่อง	4.73	0.50	มากที่สุด	7
31	การสนับสนุนการสร้างระบบการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูเพื่อก่อให้เกิด วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้	4.74	0.46	มากที่สุด	5
32	สามารถสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลก ยุคดิจิทัลให้เป็นปกติ	4.71	0.48	มากที่สุด	9
33	สนับสนุนให้ครูจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลที่หลากหลาย	4.82	0.40	มากที่สุด	1
34	การปรับปรุงประสิทธิภาพระบบสื่อเทคโนโลยี สารสนเทศให้ทันสมัยอยู่เสมอ	4.74	0.47	มากที่สุด	6
35	ให้ความสำคัญของวิวัฒนาการของวัฒนธรรม ของสังคมดิจิทัล	4.71	0.46	มากที่สุด	8
	รวม	4.75	0.33	มากที่สุด	

จากตาราง 18 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุตรดิตถ์ ของปัจจัยพฤติกรรมกรรมการนำด้านวิชาการ พบว่าปัจจัยพฤติกรรมกรรมการนำด้านวิชาการ ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$) เมื่อพิจารณาปัจจัยพฤติกรรมกรรมการนำด้านวิชาการเป็นรายข้อพบว่า การสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลที่หลากหลายส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มากที่สุด เห็นด้วยที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.82$) รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจนนำไปปฏิบัติได้ เห็นด้วยที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) และลำดับสุดท้าย คือ ให้ความสำคัญของวิวัฒนาการของวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัลเห็นด้วยที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$)

ตาราง 19 แสดงผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุตรดิตถ์ ของปัจจัยแรงจูงใจ

ข้อ ที่	ปัจจัยแรงจูงใจ	(n=254)		แปลผล	อันดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
36	เป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆโดยมุ่งหวังความสำเร็จของงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.52	0.55	มากที่สุด	8
37	เลือกผู้ร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถเพียงพยายาม ตั้งใจ ทุ่มเท อดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	4.55	0.59	มากที่สุด	7
38	สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	4.57	0.54	มากที่สุด	5
39	เป็นผู้สร้างมิตรไมตรี ความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อการยอมรับระหว่างบุคคล	4.65	0.58	มากที่สุด	2
40	ความสามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นยอมรับและร่วมปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด	4.62	0.53	มากที่สุด	4

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อ ที่	ปัจจัยแรงจูงใจ	(n=254)		แปลผล	อันดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
41	การบังคับบัญชาให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อให้เกิด ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	4.56	0.63	มากที่สุด	6
42	ความภาคภูมิใจที่ได้กำหนดทิศทางของการ จัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	4.64	0.51	มากที่สุด	3
43	ความพึงพอใจในเกียรติยศของการปฏิบัติ หน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา	4.71	0.49	มากที่สุด	1
รวม		4.60	0.43	มากที่สุด	

จากตาราง 19 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการ
จัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
พิษณุโลก อุตรดิตถ์ ของปัจจัยแรงจูงใจ พบว่าปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้าน
บริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.60$) เมื่อพิจารณาปัจจัยแรงจูงใจ เป็นรายข้อพบว่า ความพึงพอใจในเกียรติยศของการปฏิบัติ
หน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหาร
สถานศึกษามากที่สุด เห็นด้วยที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$) รองลงมา คือเป็นผู้สร้างมิตรไมตรี
ความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อการยอมรับระหว่างบุคคล เห็นด้วยที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) และลำดับ
สุดท้าย คือ เป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆโดยมุ่งหวังความสำเร็จของงานให้บรรลุเป้าหมาย เห็น
ด้วยที่ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$)

**2.3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์
ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กับ สมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการ
เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์**

ในขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5) กับตัวแปรเกณฑ์ (Y) เพื่อตรวจสอบตัวแปรที่จะนำเข้าสู่การสร้างสมการพยากรณ์ในขั้นต่อไป
โดยมีเงื่อนไขว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวต้องมีค่าน้อยกว่า 0.700 แต่ตัวแปร
พยากรณ์ต้องสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์ตั้งแต่ 0.300 ขึ้นไป (ชูศักดิ์ จรุธุสวัสดี, 2563, น. 277) และ

ผู้วิจัยเลือกใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) เพื่อความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรผลการวิเคราะห์ แสดงดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กับ สมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

(n=254)							
ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y	VIF
X ₁	1						1.482
X ₂	0.469**	1					2.047
X ₃	0.422**	0.679**	1				2.135
X ₄	0.478**	0.460**	0.521**	1			1.642
X ₅	0.426**	0.492**	0.505**	0.490**	1		1.578
Y	0.484**	0.540**	0.580**	0.553**	0.512**	1	

หมายเหตุ: ** หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

เมื่อ X₁ = คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

X₂ = ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา

X₃ = พฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน

X₄ = พฤติกรรมการนำด้านวิชาการ

X₅ = แรงจูงใจ

Y = สมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

VIF = ความเป็นอิสระต่อกันของกลุ่มตัวแปรพยากรณ์ (X₁, X₂, X₃, X₄, X₅)

จากตาราง 20 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กับ สมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

พิษณุโลก อุตริตติ์ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5) กับตัวแปรเกณฑ์ (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันอยู่ระหว่าง 0.484 - 0.580 อยู่ในระดับปานกลาง มีแนวโน้มไปทางค่อนข้างสูง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ X_3 กับ Y มีค่าเท่ากับ 0.580, X_4 กับ Y มีค่าเท่ากับ 0.553, X_2 กับ Y มีค่าเท่ากับ 0.540, X_5 กับ Y มีค่าเท่ากับ 0.512 และสุดท้าย X_1 กับ Y มีค่าเท่ากับ 0.484 ซึ่งทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5) พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันอยู่ระหว่าง 0.422 - 0.679 อยู่ในระดับปานกลาง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ทุกคู่มีความสัมพันธ์ปานกลาง เมื่อพิจารณาค่า VIF ของตัวแปรพยากรณ์ ($X_1=1.482, X_2=2.047, X_3=2.135, X_4=1.642, X_5=1.578$) ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 3.3 ซึ่งสามารถนำไปสู่การสร้างสมการพยากรณ์ได้

2.4 ผลการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตริตติ์

2.4.1 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เป็นขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ดีที่สุด และเนื่องมาจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ (X_1, X_2, X_3, X_4, X_5) ในภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับปานกลาง และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงให้เห็นว่าสามารถตัวแปรที่ศึกษามาสร้างสมการพยากรณ์ได้ และเพื่อเป็นการตรวจสอบสมการที่สมบูรณ์ผู้วิจัยจึงเลือกการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณอยู่ 2 รูปแบบ ดังนี้

1) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวเข้าสู่สมการถดถอยไม่คำนึงถึงความเหมาะสมของสมการถดถอยที่เกิดขึ้น (ภัทรสินี ภัทรโกศล, 2562, น. 320) มาร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตริตติ์ แสดงดังตาราง 21

ตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression) ของตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

(n=254)					
ตัวแปร	b	SE _b	β	t	Sig.
คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา (X ₁)	0.146	0.054	0.151	2.714**	0.007
ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา (X ₂)	0.125	0.062	0.134	2.033*	0.043
พฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน (X ₃)	0.208	0.060	0.231	3.455**	0.001
พฤติกรรมการนำด้านวิชาการ (X ₄)	0.248	0.065	0.222	3.797**	0.000
แรงจูงใจ (X ₅)	0.134	0.050	0.156	2.709**	0.007
R = 0.694	SE _{est} = 0.268				
R ² = 0.482	F = 46.105				
R ² _{adj} = 0.471	b ₀ = 0.613				

หมายเหตุ: * หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

** หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression) ของตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ พบว่าตัวแปรพยากรณ์ X₁, X₃, X₄ และ X₅ สามารถร่วมกันอธิบายสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ (ตัวแปรเกณฑ์, Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และตัวแปรพยากรณ์ X₂ สามารถอธิบายตัวแปรเกณฑ์ (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยรวมแล้วมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R² เท่ากับ 0.482) แสดงให้มีค่าอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 48.20 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.268

2) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) โดยใช้ตัวแปรทีละ 1 ตัวแปรตัวเข้าสู่สมการถดถอยโดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

(ภัทรลีณี ภัทรโกศล, 2562, น. 32) มาร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ผลการวิเคราะห์ แสดงดังตาราง 22 และ ตาราง 23

ตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ของตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จำแนกตามรูปแบบ (Model)

(n=254)					
รูปแบบที่	R	R ²	ΔR^2	ΔF	sig. ΔF
1. X ₃	0.580	0.336	0.336	127.596**	0.000
2. X ₃ , X ₄	0.650	0.422	0.086	37.517**	0.000
3. X ₃ , X ₄ , X ₁	0.673	0.453	0.031	14.155**	0.000
4. X ₃ , X ₄ , X ₁ , X ₅	0.688	0.473	0.020	9.304**	0.003
5. X ₃ , X ₄ , X ₁ , X ₅ , X ₂	0.694	0.482	0.009	4.132*	0.043

หมายเหตุ: * หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

** หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

เมื่อ X₁ = คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

X₂ = ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา

X₃ = พฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน

X₄ = พฤติกรรมการนำด้านวิชาการ

X₅ = แรงจูงใจ

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ของตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จำแนกตามรูปแบบ (Model) พบว่า ในแต่ละรูปแบบมีความแตกต่างกันดังต่อไปนี้

รูปแบบที่ 1 มี 1 ตัวแปรพยากรณ์ คือ พฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถอธิบายความแปรปรวน ($\Delta R^2 = 0.336$) ได้ร้อยละ 33.60 มีอำนาจพยากรณ์ ($R^2 = 0.366$) เท่ากับร้อยละ 36.60 ยอมรับการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

รูปแบบที่ 2 มี 2 ตัวแปรพยากรณ์ คือ พฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน และ พฤติกรรมการนำด้านวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน ($\Delta R^2 = 0.086$) เพิ่มขึ้นได้อีกร้อยละ 8.60 ทำให้มีอำนาจพยากรณ์เพิ่มขึ้น ($R^2 = 0.422$) เท่ากับร้อยละ 42.20 ยอมรับการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

รูปแบบที่ 3 มี 3 ตัวแปรพยากรณ์ คือ พฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน พฤติกรรมการนำด้านวิชาการ และคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน ($\Delta R^2 = 0.031$) เพิ่มขึ้นได้อีกร้อยละ 3.10 ทำให้มีอำนาจพยากรณ์เพิ่มขึ้น ($R^2 = 0.453$) เท่ากับร้อยละ 45.30 ยอมรับการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

รูปแบบที่ 4 มี 4 ตัวแปรพยากรณ์ คือ พฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน พฤติกรรมการนำด้านวิชาการ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน ($\Delta R^2 = 0.020$) เพิ่มขึ้นได้อีกร้อยละ 2.00 ทำให้มีอำนาจพยากรณ์เพิ่มขึ้น ($R^2 = 0.473$) เท่ากับร้อยละ 47.30 ยอมรับการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

รูปแบบที่ 5 มี 5 ตัวแปรพยากรณ์ คือ พฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน พฤติกรรมการนำด้านวิชาการ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจ และภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน ($\Delta R^2 = 0.009$) เพิ่มขึ้นได้อีกร้อยละ 0.90 ทำให้มีอำนาจพยากรณ์เพิ่มขึ้น ($R^2 = 0.482$) เท่ากับร้อยละ 48.20 ยอมรับการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากผลการวิเคราะห์ พบว่ารูปแบบที่ 5 มีอำนาจพยากรณ์มากที่สุดและยอมรับการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นค่าที่เหมาะสมของการวิจัยเชิงสำรวจทางการจัดการศึกษา ผู้วิจัยจึงเลือกรูปแบบที่ 5 นำมาสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ตีที่สูตรรายละเอียดแสดงดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ของตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุตรดิตถ์

(n=254)					
ตัวแปร	b	SE _b	β	t	Sig.
คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา (X ₁)	0.146	0.054	0.151	2.714**	0.007
ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา (X ₂)	0.125	0.062	0.134	2.033*	0.043
พฤติกรรมกรรมการดำเนินงานสนับสนุน (X ₃)	0.208	0.060	0.231	3.455**	0.001
พฤติกรรมกรรมการด้านวิชาการ (X ₄)	0.248	0.065	0.222	3.797**	0.000
แรงจูงใจ (X ₅)	0.134	0.050	0.156	2.709**	0.007
R = 0.694	SE _{est} = 0.268				
R ² = 0.482	F = 46.105				
R ² _{adj} = 0.471	b ₀ = 0.613				

หมายเหตุ: * หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

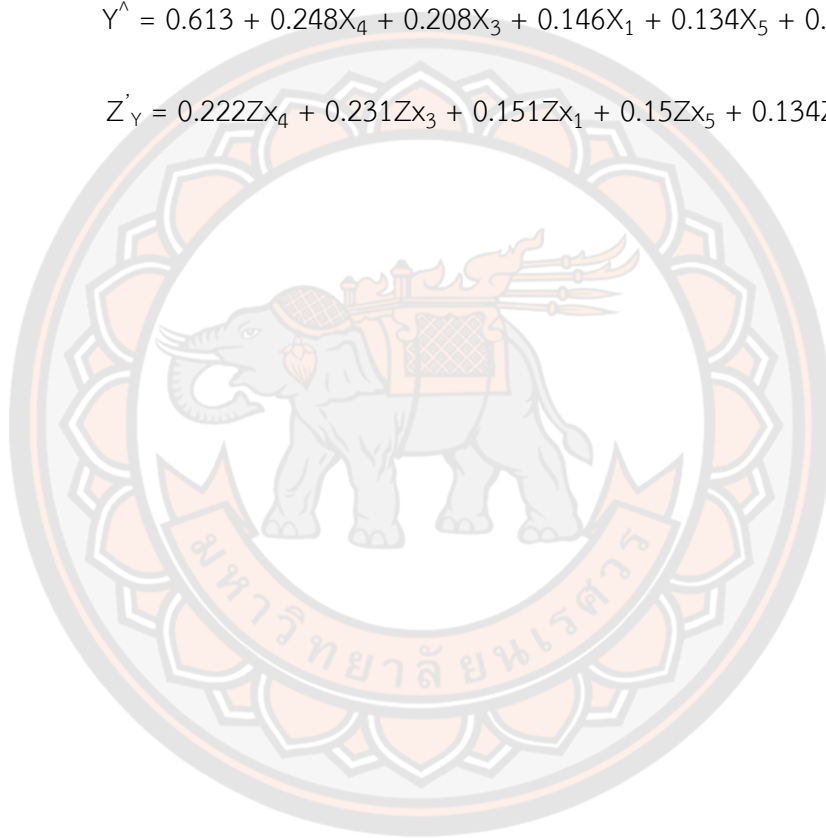
** หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) ของตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ X₁, X₃, X₄ และ X₅ สามารถร่วมกันอธิบายสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ (ตัวแปรเกณฑ์, Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และตัวแปรพยากรณ์ X₂ สามารถอธิบาย ตัวแปรเกณฑ์ (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยรวมแล้วมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R² เท่ากับ 0.482) มีค่าอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 48.20 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.268 ซึ่งเป็นรูปแบบที่สามารถอธิบายตัวแปรเกณฑ์ (Y) ได้มากที่สุด

2.4.2 การสร้างสมการพยากรณ์ จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) สามารถนำผลการวิเคราะห์มาเขียนสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ตามลำดับ ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.613 + 0.248X_4 + 0.208X_3 + 0.146X_1 + 0.134X_5 + 0.125X_2$$

$$Z'_Y = 0.222Zx_4 + 0.231Zx_3 + 0.151Zx_1 + 0.15Zx_5 + 0.134Zx_2$$



บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กับ สมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ และ 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน 4 ฝ่ายงาน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2564 จำนวน 765 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเชิงสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผลการหาค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.986 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.45–0.90 ตอนที่ 3 ถามเกี่ยวกับตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิตต์ โดยจำแนกเป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา 3) พฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน 4) พฤติกรรมการนำดำเนินงานวิชาการ และ 5) แรงจูงใจ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Rating Scale) 5 ระดับ ผลการหาค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.980 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.23-0.92 เมื่อรวมทุกข้อคำถามพบว่า มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.991

เก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดย ขอนั่งสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิตต์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิตต์ ด้วยวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วย Google Forms แนบไปพร้อมหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิตต์ สำหรับแบบสอบถาม มีจำนวน 260 ฉบับ ได้รับกลับคืน จำนวน 254 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.69 ของแบบสอบถามทั้งหมด ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) และการสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นที่ดีที่สุดโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิตต์ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสมรรถนะอันพึงประสงค์ ในภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยสามารถเรียงลำดับสมรรถนะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 2) ด้านทักษะการบริหารงานวิชาการ 3) ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ 4) ด้านความรู้การพัฒนาคณาภพการศึกษา 5) ด้านทักษะการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และ 6) ด้านความรู้การบริหารงานวิชาการ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสมรรถนะอันพึงประสงค์ในด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมากที่สุด คือ กำหนดตารางสอนให้ครูรับผิดชอบอย่างชัดเจนที่ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ระดับมาก และลำดับสุดท้าย คือ กำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ระดับมากที่สุด

1.2 ด้านทักษะการบริหารงานวิชาการ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสมรรถนะอันพึงประสงค์ในด้านทักษะการบริหารงานวิชาการ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมากที่สุด คือ กำหนดโครงสร้างการบริหารงานวิชาการมีผู้รับผิดชอบชัดเจน ที่ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ สนับสนุนให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ระดับมากที่สุด และลำดับสุดท้าย คือ ดำเนินการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูทุกคนอย่างน้อย 2 ครั้งต่อภาคเรียน ที่ระดับมากที่สุด

1.3 ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสมรรถนะอันพึงประสงค์ในด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมากที่สุด คือ ส่งเสริมให้ครูทำการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามสภาพจริง ที่ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ กำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ที่ระดับมากที่สุด และลำดับสุดท้าย คือ กล้าเปลี่ยนแปลงแนวคิดวิธีดำเนินงานตามสถานการณ์ปัจจุบัน ที่ระดับมากที่สุด

1.4 ด้านความรู้การพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสมรรถนะอันพึงประสงค์ในด้านความรู้การพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมากที่สุด คือ การประเมินคุณภาพการศึกษาทุกปีการศึกษา ที่ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ นำผลการประเมินคุณภาพการศึกษาไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ ที่ระดับมากที่สุด และลำดับสุดท้าย คือ ประยุกต์ใช้หลักการ การประกันคุณภาพการศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา ที่ระดับมาก

1.5 ด้านทักษะการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสมรรถนะอันพึงประสงค์ในด้านทักษะการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมากที่สุด คือ สนับสนุนการพัฒนาครู ด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ยกย่องชมเชยครูที่มีผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นเลิศ ที่ระดับมากที่สุด และลำดับสุดท้าย คือ สื่อสารให้ครูเห็นภาพของแนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ชัดเจนนำไปปฏิบัติได้ ที่ระดับมากที่สุด

1.6 ด้านความรู้การบริหารงานวิชาการ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสมรรถนะอันพึงประสงค์ในด้านความรู้การบริหารงานวิชาการ โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมากที่สุด คือ รู้และเข้าใจการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ที่ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ประยุกต์ใช้หลักการบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา ที่ระดับมากที่สุดและลำดับสุดท้าย คือ ถ่ายทอดเทคนิคการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้แก่ครูผู้สอน ที่ระดับมาก

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาทุกปัจจัยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยสามารถเรียงลำดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์จากมากไปหาน้อย ทั้ง 5 ปัจจัย ดังนี้ 1) พฤติกรรมการนำด้านวิชาการ 2) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา 4) พฤติกรรมการนำด้านงานสนับสนุน และ 5) แรงจูงใจ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย ปรากฏผลดังนี้

2.1 พฤติกรรมการนำด้านวิชาการ พบว่า ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาปัจจัยรายข้อย่อยพบว่าพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด คือ การสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลที่หลากหลาย ที่ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจนนำไปปฏิบัติได้ ที่ระดับมากที่สุด และลำดับสุดท้าย คือ ให้ความสำคัญของวิวัฒนาการของวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัล ที่ระดับมากที่สุด

2.2 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาปัจจัยรายข้อย่อยพบว่าพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด คือ ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดีและมั่นใจในตนเอง ที่ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารกล้ายืนหยัดในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ที่ระดับมากที่สุด และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ระดับมาก

2.3 ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาปัจจัยรายข้อย่อยพบว่าพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด คือ ผู้บริหารมีวุฒิการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา ที่ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารมีประสบการณ์ในการบริหารงาน ที่ระดับมากที่สุด และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีสถานภาพทางเศรษฐกิจที่พอเพียง ที่ระดับมากที่สุด

2.4 พฤติกรรมการนำด้านงานสนับสนุน พบว่า ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาปัจจัยรายข้อย่อยพบว่าพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญมุ่งทั้งคนและมุ่งงาน ที่ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ มีการสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและวิทยฐานะอย่างจริงจัง ที่ระดับมากที่สุด และลำดับสุดท้าย

คือ ผู้บริหารสนับสนุนการปฏิบัติงานตามรูปแบบของผู้อื่นจนเกิดผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพระดับสูงที่ระดับมากที่สุด

2.5 แรงจูงใจ พบว่า ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาปัจจัยรายข้อย่อยพบว่าพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด คือ ความพึงพอใจในเกียรติยศของการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ เป็นผู้สร้างมิตรไมตรีความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อการยอมรับระหว่างบุคคล ที่ระดับมากที่สุด และลำดับสุดท้ายคือ เป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆโดยมุ่งหวังความสำเร็จของงานให้บรรลุเป้าหมาย ที่ระดับมากที่สุด

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กับ สมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ กับตัวแปรเกณฑ์ (Y) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันอยู่ระหว่าง 0.484 - 0.580 อยู่ในระดับปานกลาง มีแนวโน้มไปทางค่อนข้างสูง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ X_3 กับ Y มีค่าเท่ากับ 0.580 , X_4 กับ Y มีค่าเท่ากับ 0.553, X_2 กับ Y มีค่าเท่ากับ 0.540, X_5 กับ Y มีค่าเท่ากับ 0.512 และสุดท้าย X_1 กับ Y มีค่าเท่ากับ 0.484 ซึ่งทุกคู่มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันอยู่ระหว่าง 0.422 - 0.679 อยู่ในระดับปานกลาง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ทุกคู่มีความสัมพันธ์ปานกลาง เมื่อพิจารณาค่า VIF ของตัวแปรพยากรณ์ ทุกตัวแปรมีค่าน้อยกว่า 3.3 ซึ่งเป็นค่าที่เหมาะสมและยอมรับได้ในการนำเข้าสู่กระบวนการสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นที่ดีที่สุดโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression)

4. ผลการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ผู้วิจัยแบ่งผลการศึกษาออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression) พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ ดังนี้ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยพฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน ปัจจัยพฤติกรรมการนำด้านวิชาการ และปัจจัยแรงจูงใจ สามารถร่วมกันอธิบายสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ได้อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

และตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถอธิบายตัวแปรเกณฑ์ได้อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยรวมแล้วมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ทุกตัวแปรพยากรณ์ร่วมกันมีค่าอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 48.20 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.268

4.2 การวิเคราะห์หัตถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) พบว่าตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จำแนกตามรูปแบบ (Model) พบว่า ในแต่ละรูปแบบมีความแตกต่างกันดังต่อไปนี้

รูปแบบที่ 1 มี 1 ตัวแปรพยากรณ์ คือ พฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 33.60 มีอำนาจพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 36.60 ยอมรับการพยากรณ์ได้อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

รูปแบบที่ 2 มี 2 ตัวแปรพยากรณ์ คือ พฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน และพฤติกรรมการนำด้านวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนเพิ่มขึ้นได้อีกร้อยละ 8.60 ทำให้มีอำนาจพยากรณ์เพิ่มขึ้นเท่ากับร้อยละ 42.20 ยอมรับการพยากรณ์ได้อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

รูปแบบที่ 3 มี 3 ตัวแปรพยากรณ์ คือ พฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน พฤติกรรมการนำด้านวิชาการ และคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนเพิ่มขึ้นได้อีกร้อยละ 3.10 ทำให้มีอำนาจพยากรณ์เพิ่มขึ้นเท่ากับร้อยละ 45.30 ยอมรับการพยากรณ์ได้อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

รูปแบบที่ 4 มี 4 ตัวแปรพยากรณ์ คือ พฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน พฤติกรรมการนำด้านวิชาการ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนเพิ่มขึ้นได้อีกร้อยละ 2.00 ทำให้มีอำนาจพยากรณ์เพิ่มขึ้น เท่ากับร้อยละ 47.30 ยอมรับการพยากรณ์ได้อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

รูปแบบที่ 5 มี 5 ตัวแปรพยากรณ์ คือ พฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน พฤติกรรมการนำด้านวิชาการ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจ และภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนเพิ่มขึ้นได้อีกร้อยละ 0.90 ทำให้มีอำนาจพยากรณ์เพิ่มขึ้นเท่ากับร้อยละ 48.20 ยอมรับการพยากรณ์ได้อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผู้วิจัยเลือกรูปแบบที่ 5 นำมาสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ดีที่สุด มีอำนาจพยากรณ์มากที่สุดและยอมรับการพยากรณ์ได้อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยพฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน ปัจจัยพฤติกรรมการนำด้านวิชาการ และปัจจัยแรงจูงใจ สามารถร่วมกันอธิบาย

สมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ได้อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถอธิบายตัวแปรเกณฑ์ ได้อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยรวมแล้วมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ทุกตัวแปรพยากรณ์ร่วมกันมีค่าอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 48.20 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.268 ซึ่งเป็นรูปแบบที่สามารถอธิบายตัวแปรเกณฑ์ ได้มากที่สุด

4.3 การสร้างสมการพยากรณ์ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression พบว่ามีความสอดคล้องกันและตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวทำให้อำนาจพยากรณ์สามารถทำนายการเกิดสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มขึ้น อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงสร้างสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดในรูปแบบของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ตามลำดับ ดังนี้

$$Y^{\wedge} = 0.613 + 0.248X_4 + 0.208X_3 + 0.146X_1 + 0.134X_5 + 0.125X_2$$

$$Z'_{Y} = 0.222Zx_4 + 0.231Zx_3 + 0.151Zx_1 + 0.15Zx_5 + 0.134Zx_2$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสมรรถนะอันพึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาสมรรถนะอันพึงประสงค์เป็นรายด้านย่อยพบว่า ด้านที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมากที่สุด คือ ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ที่ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านทักษะการบริหารงานวิชาการ ที่ระดับมากที่สุด และสุดท้าย คือ ด้านความรู้การบริหารงานวิชาการ ที่ระดับมากที่สุด สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นสมรรถนะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรมีอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญที่สุดเป็นลำดับแรก กล่าวคือผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมาอันได้แก่ การกำหนดนโยบายให้ครูจัดการเรียนรู้ยึดตามระเบียบของทางราชการ มีความยุติธรรมกำหนดตารางสอนให้ครูรับผิดชอบชัดเจน รับผิดชอบติดตามการจัดการเรียนรู้ของครู และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กำลังใจครูเพื่อพัฒนาการจัดการ

เรียนรู้ด้วยอย่างมีกัลยาณมิตร เป็นแบบอย่างที่ดีของครูและบุคลากรของสถานศึกษา การบริหารงานด้านการเรียนรู้จึงสำเร็จตามเป้าหมายด้วยดี

ด้านทักษะการบริหารงานวิชาการ เป็นสมรรถนะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ควรมีอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญรองลงมาจากด้านคุณธรรมและจริยธรรม กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะการบริหารงานวิชาการ ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมาอันได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ กำกับติดตามการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ที่สร้างให้ผู้เรียนเกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 การสนับสนุนสื่อและเทคโนโลยีช่วยในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ถ้าเปลี่ยนแปลงแนวคิดวิธีดำเนินงานตามสถานการณ์ปัจจุบัน และเป็นแบบอย่างที่ดีของครูและบุคลากรของสถานศึกษา หรือเรียกว่า “ครูของครู”

ด้านความรู้การบริหารงานวิชาการ เป็นสมรรถนะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ควรมีอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญเป็นลำดับสุดท้ายแต่ก็ยังทำให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้การบริหารงานวิชาการเป็นอย่างน้อย ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมาอันได้แก่ ความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ ทักษะการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 (3R 8C) การวัดและประเมินผล การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อื่น และนำความรู้ที่มีอยู่ลงสู่การปฏิบัติให้ได้เป็นอย่างดี

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ค้นพบแนวทางการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนรู้โดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 เพื่อการบรรลุเป้าหมายการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมจริยธรรม ครู ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่นในตัวตนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ “คุณธรรม นำความรู้” สามารถประยุกต์ใช้ความรู้สู่การลงมือทำอย่างเป็นรูปธรรมได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow Abraham H. (1970, pp. 35-58) ที่กล่าวไว้ว่ามนุษย์มีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ David C. McClelland (1973, pp. 1-14) โดยกล่าวไว้ว่ามนุษย์จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของตนต้องได้รับการพัฒนาทั้งความฉลาดทางสมองและทางอารมณ์ซึ่งรวมกันแล้วเรียกว่า”สมรรถนะ (Competency)” นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ (2556) ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับอิทธิพลทางตรง จากปัจจัยการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เจตคติ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ ตามลำดับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเกิดขึ้นจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การจัดการความรู้ การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

เจตคติ ภาวะผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับ ชยาภรณ์ จันโท (2560) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพังงาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร รองลงมา คือ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านภาวะผู้นำและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ส่วนด้านที่ต่ำที่สุด คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ก็คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมที่ต้องได้รับการพัฒนามากที่สุด การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดพังงาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านแลกเปลี่ยนพันธกิจ รองลงมา คือ ด้านหลักสูตรส่วนด้านที่ต่ำที่สุด คือ ด้านการสอนอันแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาสมรรถนะด้านการสอนหรือการจัดการเรียนรู้อย่างมาก

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายปัจจัยย่อยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด คือ พฤติกรรมการนำด้านวิชาการ ที่ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ระดับมากที่สุด ลำดับที่สี่ พฤติกรรมการนำด้านงานสนับสนุน ที่ระดับมากที่สุด และลำดับสุดท้าย คือ แรงจูงใจ ที่ระดับมากที่สุด สามารถอธิบายได้ดังนี้

พฤติกรรมการนำด้านวิชาการ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ มีคะแนนเฉลี่ยเป็นลำดับแรก ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะอันพึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะเกิดสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องแสดงพฤติกรรม อันได้แก่ 1) มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ในศตวรรษที่ 21 หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้นำให้ความสำคัญต่อการ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการ เปลี่ยนแปลง และพัฒนาระบบงานวิชาการและการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา และการพัฒนาการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยผู้นำสนใจใฝ่เรียนรู้ขอบข่ายงานวิชาการ ทั้งที่เป็นแนวคิด หลักการ เทคนิควิธี และการบริหารจัดการ มีการกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย

นโยบาย และแนวทางปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ให้บุคลากรมีแนวปฏิบัติเป็น แนวทางเดียวกัน เร่งรัด การดำเนินการและนิเทศ ติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร และสนับสนุนการสร้างระบบ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง บุคลากร เพื่อก่อให้เกิดวัฒนธรรม การจัดการเรียนรู้และการสร้างคุณภาพภายในสถานศึกษา และ 2) มีภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ สามารถนำการพัฒนาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี โดยการ แลกเปลี่ยน หรือถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ความคิดรวบยอดเกี่ยวกับการ บูรณาการ เทคโนโลยีเพื่อยกระดับ ความเป็นเลิศ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัลให้เป็นปกติ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ครูให้จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลที่หลากหลาย การปรับปรุง อย่างเป็นระบบใช้แหล่งข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี และส่งเสริมให้ เกิดความตระหนักในประเด็นทางสังคม จริยธรรม และกฎหมาย ตลอดจนความรับผิดชอบในสิ่งที่ เกี่ยวข้องเพื่อวิวัฒนาการของวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัล

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึง ประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ มีคะแนนเฉลี่ยลำดับรองลงมาจากพฤติกรรมการนำ ด้านวิชาการ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะอันพึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะเกิดสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษ ที่ 21 ต้องแสดงพฤติกรรม อันได้แก่ 1) คุณลักษณะโดยทั่วไป หมายถึง ลักษณะประจำตัวของ ผู้บริหารสถานศึกษาทางสุขภาพร่างกายแข็งแรง บุคลิกภาพดี มีความมั่นใจในตนเอง สนใจใฝ่รู้ เข้าใจ ธรรมชาติของมนุษย์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ตนเองเมื่อเผชิญ สถานการณ์ไม่พึงประสงค์ และ 2)คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะประจำตัวของ ผู้บริหารสถานศึกษา มีกลยุทธ์แนวทางให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ความรับผิดชอบ มีวินัย ในตนเอง ซื่อสัตย์ สุจริต กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถใน การ ประสานงาน และตัดสินใจ แก้ปัญหาตามสถานการณ์ปัจจุบัน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อ พัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้นอย่างจริงจัง

พฤติกรรมกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้าน การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ มีคะแนนเฉลี่ยลำดับที่ 4 ที่ระดับมากที่สุด จากทั้งหมด 5 ปัจจัย ซึ่งทำให้ค้นพบว่า ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการนำด้านวิชาการ มีความสำคัญมากกว่าปัจจัยพฤติกรรมกรรมการนำ ด้านงานสนับสนุน ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะเกิดสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ต้องแสดงพฤติกรรม อันได้แก่ 1) ผู้บริหารให้ความสำคัญมุ่งทั้งคนและมุ่งงานส่ง

2) มีการสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและวิทยฐานะอย่างจริงจัง 3) ผู้บริหารสนับสนุนการปฏิบัติงานตามรูปแบบของผู้อื่นจนเกิดผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพระดับสูง

แรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ มีคะแนนเฉลี่ยลำดับสุดท้าย แต่ก็ยังส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะอันพึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดอีกเช่นกัน กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะเกิดสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องแสดงพฤติกรรม อันได้แก่ 1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง แรงผลักดัน หรือความต้องการในจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆโดยมุ่งหวังความสำเร็จของงานให้บรรลุเป้าหมาย เลือกผู้ร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถ มีความทะเยอทะยาน เพียรพยายาม ตั้งใจ ทุ่มเท อดทนไม่ย่อ ท้อต่ออุปสรรค สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง 2) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ หมายถึง แรงผลักดัน หรือความต้องการในจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องการความเป็นมิตรไมตรีและสร้างความสัมพันธ์และการยอมรับระหว่างบุคคล และมุ่งสร้างงานด้วยการร่วมมือโดยโน้มน้าวหรือชักจูงให้ยอมรับและร่วมปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด และ 3) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ หมายถึง แรงผลักดัน หรือความต้องการในจิตใจของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มุ่งส่งผลและควบคุมความคิดและพฤติกรรมผู้อื่น โดยใช้อำนาจบังคับบัญชาตามตำแหน่งหน้าที่ มีความภาคภูมิใจที่ได้กำหนดทิศทางของการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 พึงพอใจในเกียรติยศของการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ค้นพบปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายอย่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ เกิดเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการจัดการศึกษา ผู้เรียนมีสมรรถนะและทักษะการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงานตามเป้าหมายได้ ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับแนวคิดของ Maslow Abraham H.,1970; David C. McClelland, 1973; Spencer. Lyle M.,1993; Edwin A. Locke, 1991; Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959; Marquardt & Berger, 2000; Boyatzis, R.E.,2009; Hoy, Wayne K., 2013) และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อนุชา กอนพวง (2550) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ได้ร้อยละ 93 ได้แก่ ภูมิหลังของ ผู้บริหารสถานศึกษา พฤติกรรมการนำ การสนับสนุนภายในสถานศึกษา และบรรยากาศของ สถานศึกษา ส่งอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ในขณะที่เดียวกัน แรงจูงใจ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และ พฤติกรรมการนำ ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ สำหรับพฤติกรรมการนำ

ส่งอิทธิพลทางตรงต่อการสนับสนุนภายในสถานศึกษา และบรรยากาศของสถานศึกษา ส่วนภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อการสนับสนุนภายในสถานศึกษาและบรรยากาศของสถานศึกษา ในขณะที่การสนับสนุนภายในสถานศึกษาส่งอิทธิพลทางตรงเชิงผกผันต่อพฤติกรรมการนำ และสภาพแวดล้อมภายนอกส่งอิทธิพลทางตรงต่อการสนับสนุนภายในสถานศึกษา และยิ่งสอดคล้องกับ โยธิน นิลคช (2561) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการปรับตัว ปรับวิสัยทัศน์ เพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรให้ สอดคล้องกับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 จึงมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาและปรับปรุงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอยู่เดิม เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพขีดความสามารถที่มีความโดดเด่นเหมาะสม ซึ่งนอกจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะความรู้ มีความรู้เชิงทฤษฎีที่เป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาสถานศึกษาแล้ว ยังต้องพัฒนาเพิ่มพูนทักษะบทบาทหน้าที่ คุณธรรมและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาร่วมไปถึงเพื่อการเป็นผู้นำและสร้างความเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 สามารถสนองตอบต่อการแข่งขันและทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 พัฒนาขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เป็นที่ยอมรับของผู้บริโภค สรุปลผล คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง พัฒนาคิดหาญทศศาสตรในการบริหารจัดการใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ให้มีความสำคัญกับความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรและนอกองค์กร ประกอบด้วย การมีคุณสมบัติของผู้นำการเปลี่ยนแปลง รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ ความสามารถทางวิชาการ การสื่อสาร และเทคโนโลยี การเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์และประกอบการ นักสร้างพลังสร้างแรงบันดาลใจเชิงบวก ตัวแบบที่ดี และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ให้ความสนใจต่อวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลลัพธ์ ใส่ใจในเรื่อง ของศาสตร์ทางการสอนที่เหมาะสม และต้องเข้ามารับบทบาทในการเร่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนการสอนของครู ปรับเปลี่ยนเนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้มีทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะต่าง ๆ ดังนี้ การคิดวิเคราะห์ และการคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม เทคโนโลยีและดิจิทัล การตัดสินใจผลสัมฤทธิ์และมนุษยสัมพันธ์มีบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ ประกอบด้วย บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ บทบาทในฐานะ

ผู้รักษาระเบียบวินัย บทบาทในฐานะผู้ประเมิน บทบาทในการทบทวนนโยบาย บทบาทในการบริหาร หลักสูตรและการสอน บทบาทในการกำหนดตารางการปฏิบัติงาน บทบาทในการสร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมการเรียนรู้ บทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร บทบาทในการประชาสัมพันธ์ บทบาทในการประสานสัมพันธ์กับชุมชน และบทบาทในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบริบทการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นคุณธรรมที่มีอยู่ในตัวของผู้บริหารสถานศึกษา การนำหลักธรรมมาปฏิบัติจนเป็นอุปนิสัยติดตัวประกอบด้วยคุณธรรมจริยธรรมสำหรับตนเอง คุณธรรมจริยธรรมเพื่อการปฏิบัติหน้าที่การบริหารและคุณธรรมจริยธรรมสำหรับสังคม

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กับ สมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกณฑ์กับตัวแปรพยากรณ์ อยู่ในระดับปานกลางมีแนวโน้มค่อนไปทางระดับสูง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันเองทุกคู่อยู่ในระดับปานกลาง ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และมีค่าความเป็นอิสระต่อกันสูงคือมีค่า VIF น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3.3 ซึ่งเป็นค่าที่เหมาะสมและยอมรับได้ในการนำเข้าสู่กระบวนการสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นที่ดีที่สุดโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression)

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ค้นพบตัวแปรพยากรณ์ 5 ตัวแปร หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ 5 ปัจจัยที่ส่งผล ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมการนำด้านงานวิชาการ 2) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 3) พฤติกรรมการนำด้านงานสนับสนุน 4) ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา และ 5) แรงจูงใจ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันกับตัวแปรเกณฑ์ คือ สมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางบวก กล่าวคือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการพัฒนาของตัวแปรเกณฑ์ คือ สมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แต่อยู่ในระดับปานกลางอาจเป็นเพราะยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง และเมื่อพิจารณาความเป็นอิสระต่อกันของตัวแปรพยากรณ์ พบว่า มีความสัมพันธ์กันหรือความเป็นอิสระต่างกันในระดับปานกลางโดยมีค่าความสัมพันธ์สูงสุดเท่ากับ 0.679 ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 มีความเป็นอิสระต่างกันที่สามารถนำไปสู่การสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ดีที่สุดได้ เพราะมีค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันเองไม่เกิน 0.700 สามารถ และยังสอดคล้องกับ ศิวพร สอาดละออ (2559, น. 57, อ้างอิงถึง สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2548) กล่าวถึงกรณีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณที่มีเงื่อนไข

ว่า ตัวแปรพยากรณ์แต่ละคู่ต้องเป็นอิสระต่อกัน หรือถ้ามีก็ควรมีความสัมพันธ์ต่อกันไม่เกิน 0.75 หากตัวแปรพยากรณ์คู่ใดมีความสัมพันธ์ต่อกันสูงไม่ควรนำตัวแปรคู่ดังกล่าวมาวิเคราะห์ ในแบบจำลองเดียวกัน เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาความสัมพันธ์พหุเชิงเส้น (Multicollinearity) ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์แต่ละคู่ในการวิจัยนี้พบว่ามีความต่ำกว่า 0.75 และมีค่า VIF น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3.3 จึงสามารถนำเข้าสู่การวิเคราะห์แบบการถดถอยพหุคูณได้ในขั้นตอนต่อไป เมื่อพิจารณารายคู่ยังพบว่าสามารถเรียงลำดับความสัมพันธ์ของตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) พฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน 2) พฤติกรรมการนำด้านวิชาการ 3) ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา 4) แรงจูงใจ และ 5) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับ และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกันเองสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน 2) พฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุนกับพฤติกรรมการนำด้านวิชาการ 3) พฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุนกับแรงจูงใจ 4) ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ 5) พฤติกรรมการนำด้านวิชาการกับแรงจูงใจ 6) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการนำด้านวิชาการ 7) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา 8) ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการนำด้านวิชาการ 9) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ และ 10) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับพฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน

4. ผลการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

4.1 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เป็นขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ดีที่สุด และเนื่องมาจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ในภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์เชิงเส้นระดับปานกลาง และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ดังนั้นเพื่อการตรวจสอบตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อตัวแปรเกณฑ์และรูปแบบของสมการที่สมบูรณ์ที่สุด ผู้วิจัยจึงเลือกการทดสอบด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณอยู่ 2 รูปแบบ เพื่อตรวจสอบอำนาจการพยากรณ์และเลือกรูปแบบของสมการที่มีอำนาจในการพยากรณ์ของสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ดีที่สุด ดังนี้

(1) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression) โดยใช้ตัวแปรทุกตัวเข้าสู่สมการถดถอยโดยไม่คำนึงถึงความเหมาะสมของสมการถดถอยที่เกิดขึ้น มาร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression) ของตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ทำให้ค้นพบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ 4 ปัจจัยที่ส่งผล ได้แก่ พฤติกรรมการนำด้านวิชาการ พฤติกรรมการนำด้านงานสนับสนุนคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจ สามารถร่วมกันอธิบายสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และตัวแปรพยากรณ์อีก 1 ปัจจัยที่ส่งผลสามารถอธิบาย ได้อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ แสดงค่าอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 48.20 ทำให้ค้นพบอีกว่าอำนาจการพยากรณ์ยังไม่ได้ถึงร้อยละ 100 อาจเป็นเพราะยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง แต่การวิจัยนี้มีอำนาจพยากรณ์มากกว่าร้อยละ 20 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.268 อันเป็นค่าที่ยอมรับกันได้ในการวิจัยแบบ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression)

(2) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) โดยใช้ตัวแปรพยากรณ์ทีละ 1 ตัวแปรตัวเข้าสู่สมการถดถอยโดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มาร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) โดยพิจารณาค่าของ ΔR^2 (R Square Change In Regression) ทำให้ค้นพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ จำแนกตามรูปแบบ (Model) มีอยู่ 5 รูปแบบ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกรูปแบบที่ 5 นำมาสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ดีที่สุด เพราะมีอำนาจพยากรณ์มากที่สุดและยอมรับการพยากรณ์ได้อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และยังสามารถคล้องกับแนวคิดของ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2553, น. 161-168) กล่าวไว้ว่า การหาค่าผลต่างของ ค่า R^2 หรือ ΔR^2 ของตัวแปรพยากรณ์ที่ใส่เข้าไปในสมการถดถอยเป็นลำดับแรก สามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตามได้มากกว่าตัวแปรต้นที่ใส่เข้าไปในสมการถดถอยเป็นลำดับที่สองที่สาม ... เสมอ จากการวิจัยพบมีตัวแปรพยากรณ์ 5 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยพฤติกรรมการนำด้านงานสนับสนุน ปัจจัยพฤติกรรมการนำด้านวิชาการ ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแล้วมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ แสดงค่าอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 48.20 ซึ่งอำนาจการพยากรณ์ยังไม่ถึงร้อยละ 100 อาจเป็นเพราะยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษ

ที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง เช่น ปัจจัยทางนโยบายของรัฐบาล ปัจจัยสัมพันธภาพ ในสถานศึกษา ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น แต่การวิจัยนี้มีอำนาจพยากรณ์มากกว่า ร้อยละ 20 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.268 อันเป็นค่าที่ยอมรับ กันได้ในการศึกษาแบบการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ(Multiple Regression) และเป็นรูปแบบที่สามารถ อธิบายตัวแปรเกณฑ์ได้ดีที่สุด

4.2 การสร้างสมการพยากรณ์ จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) พบว่ามีความสอดคล้องกันเป็นการยืนยันผลการวิเคราะห์ ว่าสามารถนำผลการ วิเคราะห์มาเขียนสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุดในรูปแบบของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ตามลำดับ ดังนี้

$$Y^{\wedge} = 0.613 + 0.248X_4 + 0.208X_3 + 0.146X_1 + 0.134X_5 + 0.125X_2$$

$$Z'_Y = 0.222Zx_4 + 0.231Zx_3 + 0.151Zx_1 + 0.15Zx_5 + 0.134Zx_2$$

สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ดีที่สุดที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการ จัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุดรดิตต์ มีอำนาจในการพยากรณ์ ร้อยละ 48.20 ของการส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิด การพัฒนาสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างมีระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จากอำนาจการพยากรณ์ยังแสดงให้เห็นได้ชัดเจนว่ายังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของ ผู้บริหารสถานศึกษา และจากสมการพยากรณ์สามารถเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยตามค่า สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยพฤติกรรมการณ์นำด้านวิชาการ ปัจจัย พฤติกรรมการณ์นำด้านงานสนับสนุน ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัย แรงจูงใจ และปัจจัยภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษาตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร การศึกษา ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของการจัดการศึกษาในสถานศึกษา สำหรับนำไปวางแผนพัฒนาการ จัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป ดังนี้

1.1 หน่วยงานจากส่วนกลางได้แก่ ศรุธสภา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานส่วนภูมิภาค คือ เขตพื้นที่การศึกษา ควรเน้นการนำตัวแปรพยากรณ์พฤติกรรม การนำด้านวิชาการไปกำหนดเป็นตัวชี้วัด หลักเกณฑ์ และวิธีการ ในพัฒนาบุคคลก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 หน่วยงานจากส่วนกลางได้แก่ ศรุธสภา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานส่วนภูมิภาค คือ เขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการนำตัวแปรพยากรณ์ที่เกี่ยวข้อง กับตัวผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ภูมิหลังของ ผู้บริหารสถานศึกษา พฤติกรรมการนำด้านงานสนับสนุน พฤติกรรมการนำด้านงานวิชาการ และ แรงจูงใจ รวมทั้งมาเทียบเคียงกับการกำหนดคุณสมบัติมาตรฐานวิชาชีพ หลักเกณฑ์ และวิธีการ และ แนวนโยบายของการผลิตและสรรหาบุคคลก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และทำการ ปรับปรุงพัฒนาให้มีความสมบูรณ์

1.3 ผู้ที่มีความประสงค์จะเข้ามาสู่เส้นทางผู้บริหารสถานศึกษา ควรทำการศึกษาตัวแปร พยากรณ์ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา พฤติกรรมการนำด้านงานสนับสนุน พฤติกรรมการนำด้านงานวิชาการ และแรงจูงใจ ที่ช่วยเสริมสร้าง ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพและทำการพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติที่สอดคล้องกับความเป็นผู้บริหาร มืออาชีพให้มากที่สุด

1.4 เขตพื้นที่การศึกษา ควรนำตัวแปรพยากรณ์ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา พฤติกรรมการนำด้านงานสนับสนุน พฤติกรรมการนำ ด้านงานวิชาการ และแรงจูงใจ มาพัฒนาจัดทำคู่มือมุ่งเน้นให้ผู้บริหารใหม่หรือผู้บริหารประจำการใช้ พัฒนาสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของตัวผู้บริหารเอง ซึ่ง จะส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของผู้เรียนเองอย่างมีคุณภาพ

1.5 หน่วยงานที่จัดการอบรมพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาควรนำสมการ สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาไปประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือในการวัดความก้าวหน้าของ ผู้เข้าอบรมพัฒนา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านการเมืองที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 ควรมีการศึกษาองค์ประกอบของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการ ผู้บริหารสถานศึกษายุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุดรดิตถ์

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

2.4 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.5 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา ยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.6 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการผู้บริหารสถานศึกษา ยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลฉัตร กล่อมอิม. (2562). *วิธีวิทยาการจัดการเรียนรู้ฐานสมรรถนะ*. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์3.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสาระภูมิศาสตร์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ขวัญพฐ อัครจันทร์. (2561). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต)*. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จิตติมา วรณศรี. (2563). *นวัตกรรมสู่การพัฒนาสถานศึกษา*. พิษณุโลก: รัตนสุวรรณการพิมพ์3.
- ฉัตรภรณ์ อักษร, และจตุภูมิ เขตจัตุรัส. (2562). โมเดลการวัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนตำแหน่งนักวิชาการการศึกษา. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 7(3), 12-23.
- เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ. (2562). หลักสูตรฐานสมรรถนะกับการพัฒนาผู้เรียน. *วารสารวิชาการ (สพฐ)*. 22(1), 22- 30.
- ชยาภรณ์ จันโท. (2560). การศึกษาคูณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต*. 13(1), 304-320
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2560). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน. *วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปศิลปกร*, 10(2), 1342-1345.
- ชูศักดิ์ จรุธสวัสดิ์. (2563). *การวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้สถิติในงานวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: คิสุกะ(ประเทศไทย).
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2558). *เทคนิคการเขียนเค้าโครงการวิจัย: แนวทางสู่ความสำเร็จ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.

- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2560). *เทคนิคการสร้างเครื่องมือวิจัย:แนวทางการนำไปใช้อย่างมืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- ทิตนา แคมมณี. (2562). *หลักสูตรฐานสมรรถนะกับบทบาทของศึกษานิเทศก์แนวใหม่*. คณะกรรมการจัดทำกรอบสมรรถนะผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (น.1-47). สืบค้น 13 กันยายน 2564, จาก <https://billy/2RNKTym>
- ธนวุฒิ แก้วนุช. (2563). รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข. *วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. 23(1), 54-71.
- ธิปไตย ทั่นแสง. (2562). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*. 10(2), 412-424.
- ธีระศักดิ์ อุปรมัย อุปไมยอิชัย, และสุชาติ บางวิเศษ. (2563). *การบริหารและการจัดการศึกษาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน*. พิษณุโลก: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2553). *ชุดวิชา 21701 การวิจัยหลักสูตรและการเรียนการสอน หน่วยที่ 7 การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และหน่วยที่ 10 สถิติวิเคราะห์เชิงปริมาณ: สถิติบรรยายและสถิติพาราเมตริก*. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บรรจพร แยมละมุล. (2563). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการบริหารเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*. 7(3), 130-145.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุริยาสาส์.
- บุณรดา วรรณสุด. (2557). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*. 8(1), 81-88.
- บุรีรักษ์ คุ่มกลาง. (2563). องค์ประกอบของสมรรถนะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*. 5(11), 244-258.
- ประสิทธิ์ ผะยกิ้น และคณะ. (2557). รูปแบบการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชนสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *Suranaree J. Soc. Sci.*, 8(1), 1-22.
- พฤทธ์สรรรค์ สุทธิไชยเมธี. (2563). *สถิติขั้นสูงเพื่อการวิจัยเชิงปริมาณทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ 2547. (2547, 23 ธันวาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 121 ตอนพิเศษ 79 ก. หน้า 22-74.
- พรณิดา คำนา. (2563). การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนด้านทักษะภาษาอังกฤษในต่างประเทศ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*. 18(1), 74-88.

- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, และนักรบ หมี่แสน. (2561). *ความเป็นผู้นำทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรสินี ภัทรโกศล. (2562). *สถิติเพื่อการวิจัย*. กรุงเทพฯ: ศรีเมืองการพิมพ์.
- ภารดี คลังธาร (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: ความหมายแนวคิดและตัวแบบแห่งการประยุกต์. *วารสารศิลปการจัดการ*. 1(1), 33-44.
- ภิกษาพัชญ์ โทนา. (2562). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ภิมภวิมล ปรมัตถ์วรโชติ. (2563). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: สู่องค์การแห่งการเรียนรู้. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*. 7(5), 337-351.
- โยธิน นิลคช.(2561). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. ใน ดวงสมร รุ่งสวรรค์โพธิ์ (บ.ก.), *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 1 GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2018 of Suan Sunandha Rajabhat University*. (น. 411-422). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- รัชฎาภรณ์ ทิพย์กาญจนรัตน์, และเตือนใจ ดลประสิทธิ์. (2563). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 10(3), 118-126.
- รัชฎาภรณ์ ทิพย์กาญจนรัตน์. (2563). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ยุค 4.0 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต1* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- รุ่งอรุณ รักรองรัตน์. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล* (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิเชียร แก่นไร่. (2541). *การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). *การพัฒนาแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงของประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2557). สมรรถนะสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร*. 6(12), 165- 183.
- ศิวาพร สอาดละอ. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลิตภาพการวิจัยของครูสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาศึกษามหาบัณฑิต) .
พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สงวน ธีระกุล. (2553). *หลักและวิธีปฏิบัติในการประเมินข้าราชการของ สป.มท.*
กรุงเทพฯ: สถาบันดำรงชานภาพ.
- สังคม จันทรวีเศษ. (2555). การพัฒนาตัวแบบสมรรถนะที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม*. 8(1), 9-32.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39. (2563). *แผนปฏิบัติราชการระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2563 – 2565)*. พิษณุโลก: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *คู่มือสมรรถนะหลัก: คำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมบ่งชี้*. นนทบุรี: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *หลักสูตรพัฒนาศักยภาพศึกษานิเทศก์ และครูผู้สอนในการสร้างเครื่องมือประเมินสมรรถนะผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2555). *คู่มือประเมินสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*.
กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *การพัฒนาตัวชี้วัดประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *รายงานผลการวิจัยและการพัฒนากรอบสมรรถนะผู้เรียนระดับประถมศึกษาตอนต้น สำหรับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สกศ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *เครื่องมือส่งเสริมการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา)*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *เข้าใจสมรรถนะอย่างง่ายฉบับประชาชนและเข้าใจหลักสูตรฐานสมรรถนะอย่างง่าย ฉบับครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา*. นนทบุรี: 21เซ็นจูรี่.

- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). *การบริหารการศึกษาหลักการและทฤษฎี(ฉบับปรับปรุง)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- สุบรรณ ลาสา, ไพวุฒิ ลังกา, และวิสุทธิ์ ราตรี. (2560). แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*. 11(2), 120-132.
- หนูกัณฑ์ ปาโส. (2562). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนเอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต). ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- อดิศร ศรีเมืองบุญ. (2563). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 4 . *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 9(2), 551-560.
- อนุชา กอนพวง. (2550). *พัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้มีอาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน* (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อนุสิทธิ์นามโยธา. (2556). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. *วารสารสมาคมนักวิจัย*. 18(3), 20-29.
- Boyatzis, R.E. (2009). Competencies as a behavioral approach to emotional intelligence. *Journal of Management Development*. 28(9), 749-770.
<https://doi.org/10.1108/02621710910987647>
- Hoy, Wayne K. (2013). *Educational administration: theory, research, and practice* (edition 9th) . New York: McGraw-Hill.
- Marion G. Anema Jan McCay. (2010). *Competency-based nursing education: guide to achieving learner outcome* (edition 2nd). New York: springer publishing.
- Marquardt, M.J. and Berger, N.O. (2000). *Global leaders for the 21st century*. New York: State University of New York.
- Maslow Abraham H. (1970). *ABRAHAM H. MASLOW: MOTIVATION AND PERSONALITY* (Harper & Row: Eds). Ferndale USA: Universal Container Corporation.

- McClelland, D.C. (1973). Testing for competence rather than for "intelligence".
American Psychologist, 28(1), 1–14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>
- Ned Kock & Gary S. Lynn. (2012). Lateral Collinearity and Misleading Results in Variance-Based SEM: An Illustration and Recommendations. *Journal of the Association for Information Systems*. 13(7), 546-580.
- Piyada Bhisalbutra & Jirawan Kongklay. (2016). Guideline for Enhancing Organization Capability A DC here to Development of Human Resource Competency. *Veridian E-Journal, Sipakorn University*. 9(1), 1315- 1326.
- R. Palanniappan. (2003). *Competency Management – A Partition Guide*. Kuala Lumpur: Bangsar Utama.
- Spencer.Lyle M. (1993). *Competence at work: models for superior performance*. Canada: simultaneously.
- Urbinner. (2019). ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) [image]. Retrieved May 15, 2021, from <https://www.urbiner.com/post/maslow-hierarchy-of-needs#viewer-2hbj4>
- Wikipedia, the free encyclopedia. (2021). *Ernest Hemingway; Iceberg theory*. Retrieved 16 May 2021, from https://en.wikipedia.org/wiki/Iceberg_theory
- Wikipedia, the free encyclopedia. (2021). *21st century skills*. Retrieved 22 May 2021, from https://en.wikipedia.org/wiki/21st_century_skills



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์”

คำชี้แจง : แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นเครื่องมือในการเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์” แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ สมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้การบริหารงานวิชาการ 2) ด้านความรู้การพัฒนาคุณภาพการศึกษา 3) ด้านทักษะการบริหารงานวิชาการ 4) ด้านทักษะการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ 5) ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ และ 6) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม รวมข้อคำถาม จำนวน 30 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร 2) ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา 3) พฤติกรรมการนำด้านงานสนับสนุน 4) พฤติกรรมการนำด้านวิชาการ และ 5) แรงจูงใจ รวมข้อคำถามจำนวน 43 ข้อ

คำถามในการวิจัยครั้งนี้รวมทั้งสิ้นจำนวน 73 ข้อ

ผู้ตอบคำถามจำแนกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา 2) รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายบริหารวิชาการหรือผู้ได้รับมอบหมาย 3) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ และ 4) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 2 คน ได้แก่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

การวิจัยนี้ผู้วิจัยมีความคาดหวังสูงถึงประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาอย่างมาก จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ผู้ตอบคำถามได้โปรดตอบคำถามที่สะท้อนความเป็นจริงมากที่สุด

ด้วยความเคารพอย่างสูง

อภิเชษฐ วรรณบุตร

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : ให้ผู้ตอบคำถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบคำถาม

1) ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

- ผู้อำนวยการสถานศึกษา
- รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายบริหารวิชาการ
หรือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายบริหารวิชาการ
- หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ
- หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
- หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

2) ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งตามข้อคำถามข้อที่ 1)

- น้อยกว่า 5 ปีการศึกษา
- 5 – 10 ปีการศึกษา
- 10 ปีการศึกษาขึ้นไป

3) ระดับการศึกษา

- ปริญญาตรี /หรือเทียบเท่า
- ปริญญาโท
- ปริญญาเอก

4) ขนาดสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงาน

- ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 119 คน ลงมา)
- ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 120 -719 คน)
- ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 720 – 1,679 คน)
- ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 1,680 คน ขึ้นไป)

**ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ สมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการ
จัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21**

คำชี้แจง : ให้ผู้ตอบคำถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง คะแนนความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็น
ของผู้ตอบคำถามมากที่สุด ข้อคำถาม จำแนกเป็น 6 ด้าน ได้แก่

- | | |
|--|-------------|
| 1) ด้านความรู้การบริหารงานวิชาการ | จำนวน 5 ข้อ |
| 2) ด้านความรู้การพัฒนาคุณภาพการศึกษา | จำนวน 4 ข้อ |
| 3) ด้านทักษะการบริหารงานวิชาการ | จำนวน 5 ข้อ |
| 4) ด้านทักษะการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ | จำนวน 5 ข้อ |
| 5) ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ | จำนวน 5 ข้อ |
| 6) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม | จำนวน 6 ข้อ |

รวมทั้งสิ้นจำนวน 30 ข้อ

โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาในการตอบคำถามดังนี้

- คะแนนความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีสมรรถนะอันพึงประสงค์
ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ตามข้อคำถาม ในระดับ มากที่สุด
- คะแนนความคิดเห็น 4 หมายถึง เห็นด้วยว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีสมรรถนะอันพึงประสงค์
ด้านบริหารการจัดการ เรียนรู้ตามข้อคำถาม ในระดับ มาก
- คะแนนความคิดเห็น 3 หมายถึง เห็นด้วยว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีสมรรถนะอันพึงประสงค์
ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ตามข้อคำถาม ในระดับ ปานกลาง
- คะแนนความคิดเห็น 2 หมายถึง เห็นด้วยว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีสมรรถนะอันพึงประสงค์
ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ตามข้อคำถาม ในระดับ น้อย
- คะแนนความคิดเห็น 1 หมายถึง เห็นด้วยว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีสมรรถนะอันพึงประสงค์
ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ตามข้อคำถาม ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ข้อ ที่	สมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	คะแนนความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความรู้การบริหารงานวิชาการ		5	4	3	2	1
1	ประยุกต์ใช้หลักการบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา	5	4	3	2	1
2	ถ่ายทอดเทคนิคการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้แก่ครูผู้สอน	5	4	3	2	1
3	สร้างแนวทางการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดทักษะ ในศตวรรษที่ 21(3Rs 8Cs)	5	4	3	2	1
4	รู้และเข้าใจการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	5	4	3	2	1
5	ถ่ายทอดหลักการ การทำวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ให้แก่ครูผู้สอน	5	4	3	2	1
ด้านความรู้การพัฒนาคุณภาพการศึกษา		5	4	3	2	1
6	รู้มีความรู้หลักการ การประกันคุณภาพการศึกษา	5	4	3	2	1
7	ประยุกต์ใช้หลักการ การประกันคุณภาพการศึกษาให้เหมาะสม กับบริบทสถานศึกษา	5	4	3	2	1
8	มีการประเมินคุณภาพการศึกษาทุกปีการศึกษา	5	4	3	2	1
9	นำผลการประเมินคุณภาพการศึกษาไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้	5	4	3	2	1
ด้านทักษะการบริหารงานวิชาการ		5	4	3	2	1
10	กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าประสงค์ของงานวิชาการอย่างชัดเจน	5	4	3	2	1
11	กำหนดโครงสร้างการบริหารงานวิชาการมีผู้รับผิดชอบชัดเจน	5	4	3	2	1
12	ดำเนินการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ทุกคนอย่างน้อย 2 ครั้งต่อภาคเรียน	5	4	3	2	1
13	สนับสนุนให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	5	4	3	2	1
14	ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้การในชั้นเรียนวิจัย เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	5	4	3	2	1

ตอนที่ 2 (ต่อ)

ข้อ ที่	สมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21	คะแนนความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านทักษะการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้		5	4	3	2	1
15	สื่อสารให้ครูเห็นภาพของแนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ชัดเจนนำไปปฏิบัติได้	5	4	3	2	1
16	สื่อสารกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของ ครู	5	4	3	2	1
17	ยกย่องชมเชยครูที่มีผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นเลิศ	5	4	3	2	1
18	วางแผนพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 แบบมีส่วนร่วม ระหว่างครูกับผู้บริหาร	5	4	3	2	1
19	สนับสนุนการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	5	4	3	2	1
ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ		5	4	3	2	1
20	กำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา	5	4	3	2	1
21	กำกับติดตามการจัดทำการ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สร้างให้ ผู้เรียนเกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 อย่างต่อเนื่อง	5	4	3	2	1
22	สนับสนุนสื่อและเทคโนโลยีสำหรับช่วยครูในการจัดการเรียนรู้	5	4	3	2	1
23	ส่งเสริมให้ครูทำการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง	5	4	3	2	1
24	กล้าเปลี่ยนแปลงแนวคิดวิธีดำเนินงานตามสถานการณ์ปัจจุบัน	5	4	3	2	1
ด้านคุณธรรมและจริยธรรม		5	4	3	2	1
25	กำหนดนโยบายให้ครูจัดการเรียนรู้อยึดตามระเบียบของทางราชการ	5	4	3	2	1
26	ปฏิบัติตนต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมเสมอภาค	5	4	3	2	1
27	กำหนดตารางสอนให้ครูรับผิดชอบอย่างชัดเจน	5	4	3	2	1
28	กำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างสม่ำเสมอ	5	4	3	2	1
29	พูดให้กำลังใจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างมีกัลยาณมิตร	5	4	3	2	1
30	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1

**ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์
ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21**

คำชี้แจง : ให้ผู้ตอบคำถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง คะแนนความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็น
ของผู้ตอบคำถามมากที่สุด ข้อคำถาม จำแนกเป็น 5 ปัจจัย ได้แก่

- | | |
|--|--------------|
| 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา | จำนวน 7 ข้อ |
| 2) ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา | จำนวน 6 ข้อ |
| 3) พฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน | จำนวน 12 ข้อ |
| 4) พฤติกรรมการนำดำเนินงานวิชาการ | จำนวน 10 ข้อ |
| 5) แรงจูงใจ | จำนวน 8 ข้อ |

รวมทั้งสิ้นจำนวน 43 ข้อ

โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาในการตอบคำถามดังนี้

- คะแนนความคิดเห็น 5 หมายถึง เห็นด้วยว่าข้อคำถามเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์
ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในระดับ มากที่สุด
- คะแนนความคิดเห็น 4 หมายถึง เห็นด้วยว่าข้อคำถามเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์
ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในระดับ มาก
- คะแนนความคิดเห็น 3 หมายถึง เห็นด้วยว่าข้อคำถามเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์
ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในระดับ ปานกลาง
- คะแนนความคิดเห็น 2 หมายถึง เห็นด้วยว่าข้อคำถามเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์
ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในระดับ น้อย
- คะแนนความคิดเห็น 1 หมายถึง เห็นด้วยว่าข้อคำถามเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์
ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 (ต่อ)

ข้อ ที่	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	คะแนนความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง	5	4	3	2	1
2	ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดีและมั่นใจในตนเอง	5	4	3	2	1
3	ผู้บริหารควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดีเมื่อเผชิญสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์	5	4	3	2	1
4	ผู้บริหารมีกลยุทธ์แนวทางการปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมาย	5	4	3	2	1
5	ผู้บริหารกล้ายืนหยัดในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	5	4	3	2	1
6	ผู้บริหาร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กล้าเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ปัจจุบัน	5	4	3	2	1
7	ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างจริงจัง	5	4	3	2	1
ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา		5	4	3	2	1
8	ผู้บริหารควรมีวุฒิการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา	5	4	3	2	1
9	ผู้บริหารมีผลงานและประสบความสำเร็จของการบริหารที่ผ่านมา	5	4	3	2	1
10	การศึกษาอบรมด้านการบริหารในรอบปีที่ผ่านมา	5	4	3	2	1
11	ผู้บริหารมีประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนรู้	5	4	3	2	1
12	ผู้บริหารมีประสบการณ์ในการบริหารงาน	5	4	3	2	1
13	ผู้บริหารสถานศึกษามีสถานภาพทางเศรษฐกิจที่พอเพียง	5	4	3	2	1

ตอนที่ 3 (ต่อ)

ข้อ ที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	คะแนนความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
พฤติกรรมกรนำดำเนินงานสนับสนุน		5	4	3	2	1
14	ผู้บริหารสนับสนุนการปฏิบัติงานตามรูปแบบของผู้อื่นจนเกิดผล การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพระดับสูง	5	4	3	2	1
15	กล้าตัดสินใจในระยะเวลาที่จำกัดแม้ข้อมูลสนับสนุนไม่เพียงพอ บนความจำเป็นเร่งด่วน	5	4	3	2	1
16	ความสามารถโน้มน้าวใจผู้ร่วมงานจนเกิดการยอมรับ และศรัทธาใน แนวความคิดของผู้บริหารสถานศึกษา	5	4	3	2	1
17	สามารถเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานโดยยืดหยุ่นตามสถานการณ์	5	4	3	2	1
18	ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยครูที่มีผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นเลิศ	5	4	3	2	1
19	ผู้บริหารมีความสามารถจูงใจครูให้เห็นความสำคัญของตนเองในพัฒนา ให้ผู้เรียนเกิดทักษะในศตวรรษที่ 21	5	4	3	2	1
20	สามารถจัดสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับครูทุกคนอย่างสม่ำเสมอ	5	4	3	2	1
21	มีการสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและวิทยฐานะ อย่างจริงจัง	5	4	3	2	1
22	ผู้บริหารให้ความสำคัญมุ่งทั้งคนและมุ่งงาน	5	4	3	2	1
23	ผู้บริหารใช้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปฏิบัติงานทุกด้าน	5	4	3	2	1
24	ส่งเสริมให้ครูบุคลากรมีภาวะผู้นำในงานที่ได้รับมอบหมาย	5	4	3	2	1
25	ผู้บริหารนับถือตนเองและผู้อื่นแม้ว่าบุคคลเหล่านั้น จะเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา	5	4	3	2	1

ตอนที่ 3 (ต่อ)

ข้อ ที่	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	คะแนนความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
พฤติกรรมกรรมการนำด้านวิชาการ		5	4	3	2	1
26	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ ที่ชัดเจนนำไปปฏิบัติได้	5	4	3	2	1
27	ผู้บริหารกำหนดแนวทางจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ที่สร้างให้ผู้เรียนเกิดทักษะในศตวรรษที่ 21	5	4	3	2	1
28	มีการสนับสนุนสื่อและเทคโนโลยีสำหรับช่วยครูในการจัดการเรียนรู้	5	4	3	2	1
29	การส่งเสริมให้ครูทำการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามสภาพจริง	5	4	3	2	1
30	มีการดำเนินการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูทุกคนอย่างต่อเนื่อง	5	4	3	2	1
31	มีการสนับสนุนการสร้างระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างครูเพื่อก่อให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้	5	4	3	2	1
32	สามารถสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัลให้เป็นปกติ	5	4	3	2	1
33	สนับสนุนให้ครูจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ดิจิทัลที่หลากหลาย	5	4	3	2	1
34	มีการปรับปรุงประสิทธิภาพระบบสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้ทันสมัยอยู่เสมอ	5	4	3	2	1
35	ให้ความสำคัญของวิวัฒนาการของวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัล	5	4	3	2	1

ตอนที่ 3 (ต่อ)

ข้อ ที่	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	คะแนนความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	แรงจูงใจ					
36	เป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆโดยมุ่งหวังความสำเร็จ ของงานให้บรรลุเป้าหมาย	5	4	3	2	1
37	เลือกผู้ร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถ เพียรพยายาม ตั้งใจ ทุ่มเท อดทนไม่ย่อ ท้อต่ออุปสรรค	5	4	3	2	1
38	สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	5	4	3	2	1
39	เป็นผู้สร้างมิตรไมตรี ความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อการยอมรับ ระหว่างบุคคล	5	4	3	2	1
40	ความสามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นยอมรับและร่วมปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด	5	4	3	2	1
41	มีการบังคับบัญชาให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดประสิทธิผล ในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
42	มีความภาคภูมิใจที่ได้กำหนดทิศทางของการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21	5	4	3	2	1
43	ความพึงพอใจในเกียรติยศของการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษา	5	4	3	2	1

ภาคผนวก ข ผลการประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ

ผลของแบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบประเมิน ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

ผลการแบบประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ดังนี้

1. ข้อคำถามของตัวแปรเกณฑ์ได้แก่ สมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำถามสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนผล การพิจารณา			IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3		
ด้านความรู้การบริหารงานวิชาการ					
1. ประยุกต์ใช้หลักการบริหารจัดการหลักสูตรของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ถ่ายทอดเทคนิคการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้แก่ครูผู้สอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. สร้างแนวทางการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดทักษะ ในศตวรรษที่ 21(3Rs 8Cs)	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. รู้และเข้าใจการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. ถ่ายทอดหลักการ การทำวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ให้แก่ครูผู้สอน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความรู้การพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
1. รู้มีความรู้หลักการ การประกันคุณภาพการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ประยุกต์ใช้หลักการ การประกันคุณภาพการศึกษา ให้เหมาะสมกับบริบทสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. มีการประเมินคุณภาพการศึกษาทุกปีการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. นำผลการประเมินคุณภาพการศึกษาไปใช้พัฒนา การจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ข (ต่อ)

คำถามสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนผล การพิจารณา			IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3		
ด้านทักษะการบริหารงานวิชาการ					
1. กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าประสงค์ของงานวิชาการ อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. กำหนดโครงสร้างการบริหารงานวิชาการมีผู้รับผิดชอบชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ดำเนินการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครู ทุกคนอย่างน้อย 2 ครั้งต่อภาคเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. สนับสนุนให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้การในชั้นเรียนวิจัย เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านทักษะการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้					
1. สื่อสารให้ครูเห็นภาพของแนวทางการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ชัดเจนนำไปปฏิบัติได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. สื่อสารกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาการจัดการ เรียนรู้ของครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ยกย่องชมเชยครูที่มีผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นเลิศ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. วางแผนพัฒนาการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 แบบมีส่วนร่วมระหว่างครูกับผู้บริหาร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. สนับสนุนการพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ					
1. กำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. กำกับติดตามการจัดทำ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สร้าง ให้ผู้เรียนเกิดทักษะในศตวรรษที่ 21 อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. สนับสนุนสื่อและเทคโนโลยีสำหรับช่วยครูในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ส่งเสริมให้ครูทำการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. กล้าเปลี่ยนแปลงแนวคิดวิธีดำเนินงานตามสถานการณ์ปัจจุบัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ข (ต่อ)

คำถามสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนผล การพิจารณา			IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3		
ด้านคุณธรรมและจริยธรรม					
1. กำหนดนโยบายให้ครูจัดการเรียนรู้ยึดตามระเบียบ ของทางราชการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ปฏิบัติตนต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมเสมอภาค	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. กำหนดตารางสอนให้ครูรับผิดชอบอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. กำกับติดตามการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. พุดให้กำลังใจครูเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ อย่างมีกัลยาณมิตร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

2. **ข้อคำถามของตัวแปรพยากรณ์** ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ปัจจัย 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา 3) พฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน 4) พฤติกรรมการนำดำเนินงานวิชาการ และ 5) แรงจูงใจ

ข้อคำถามปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนผลการ พิจารณา			IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3		
คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา					
1. ผู้บริหารมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารมีบุคลิกภาพดีและมั่นใจในตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. ผู้บริหารควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดีเมื่อเผชิญ สถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บริหารมีกลยุทธ์แนวทางการปฏิบัติงานจนสำเร็จ ตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารกล้ายืนหยัดในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตาม ระเบียบของทางราชการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ข (ต่อ)

ข้อความที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนผลการพิจารณา			IOC	ผลการพิจารณา
	พิจารณา				
	1	2	3		
คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา (ต่อ)					
6. ผู้บริหาร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กล้าเปลี่ยนแปลง ทางการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ปัจจุบัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. มีส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนา คุณภาพการจัดการเรียนรู้อย่างจริงจัง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา					
1. ผู้บริหารควรมีวุฒิการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารมีผลงานและประสบความสำเร็จของการบริหาร ที่ผ่านมา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. การศึกษาอบรมด้านการบริหารในรอบปีที่ผ่านมา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. ผู้บริหารมีประสบการณ์การจัดการเรียนรู้	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
5. ผู้บริหารมีประสบการณ์ในการบริหารงาน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีสถานภาพทางเศรษฐกิจที่ดี	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
พฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน					
1. ผู้บริหารสนับสนุนการปฏิบัติงานตามรูปแบบของผู้อื่น จนเกิดผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพระดับสูง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. กล้าตัดสินใจในระยะเวลาที่จำกัดแม้ข้อมูลสนับสนุน ไม่เพียงพอจนความจำเป็นเร่งด่วน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. มีความสามารถโน้มน้าวใจผู้ร่วมงานจนเกิดการยอมรับ และศรัทธาในแนวความคิดของผู้บริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. สามารถเปลี่ยนแนวทางปฏิบัติงานโดยยืดหยุ่น ตามสถานการณ์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. ผู้บริหารมีการยกย่องชมเชยครูที่มีผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นเลิศ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. ผู้บริหารมีความสามารถจูงใจครูให้เห็นความสำคัญของตนเอง ในพัฒนาให้ผู้เรียนเกิดทักษะในศตวรรษที่ 21	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. สามารถจัดสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับครูทุกคน อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ข (ต่อ)

ข้อความปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนผลการ			IOC	ผลการ พิจารณา
	พิจารณา				
	1	2	3		
พฤติกรรมกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน (ต่อ)					
8. มีการสนับสนุนความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและวิทยฐานะ อย่างจริงจัง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9. ผู้บริหารให้ความสำคัญมุ่งทั้งคนและมุ่งงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10. ผู้บริหารใช้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจปฏิบัติงานทุกด้าน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
11. ส่งเสริมให้ครูบุคลากรมีภาวะผู้นำในงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12. ผู้บริหารนับถือตนเองและผู้อื่นแม้ว่าบุคคลเหล่านั้น จะเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
พฤติกรรมกรรมการนำด้านวิชาการ					
1. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมายของการจัดการเรียนรู้ ที่ชัดเจนนำไปปฏิบัติได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. ผู้บริหารกำหนดแนวทางจัดทำและพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาที่สร้างให้ผู้เรียนเกิดทักษะในศตวรรษที่ 21	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3. มีการสนับสนุนสื่อและเทคโนโลยีสำหรับช่วยครู ในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. มีการส่งเสริมให้ครูทำการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามสภาพจริง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. มีการดำเนินการนิเทศ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูทุกคนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. มีการสนับสนุนการสร้างระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างครูเพื่อก่อให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7. สามารถสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกยุคดิจิทัล ให้เป็นปกติ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. สนับสนุนให้ครูจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อเทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลที่หลากหลาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9. มีการปรับปรุงประสิทธิภาพระบบสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้ทันสมัยอยู่เสมอ	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้

ภาคผนวก ข (ต่อ)

ข้อความที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา	คะแนนผลการ พิจารณา			IOC	ผลการ พิจารณา
	1	2	3		
พฤติกรรมกรรมการนำด้านวิชาการ (ต่อ)					
10. ให้ความสำคัญของวิวัฒนาการของวัฒนธรรม ของสังคมดิจิทัล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
แรงจูงใจ					
1. เป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆโดยมุ่งหวังความสำเร็จ ของงานให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2. เลือกผู้ร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถ เพียรพยายาม ตั้งใจ ทุ่มเท อดทนไม่ย่อ ท้อต่ออุปสรรค	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
3. สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและปรับปรุงงานให้ดีขึ้น อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4. เป็นผู้สร้างมิตรไมตรี ความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อการยอมรับ ระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5. มีความสามารถโน้มน้าวให้ผู้อื่นยอมรับและร่วมปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6. มีการบังคับบัญชาให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดประสิทธิผล ในการปฏิบัติงาน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
7. มีความภาคภูมิใจที่ได้กำหนดทิศทางของการจัดการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8. มีความพึงพอใจในเกียรติยศของการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือในการวิจัย

ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

แสดงค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามเกี่ยวกับตัวแปรพยากรณ์

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18
X19 X20 X21 X22 X23 X24
X25 X26 X27 X28 X29 X30
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.980	30

ภาคผนวก ค (ต่อ)

แสดงค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามเกี่ยวกับตัวแปรเกณฑ์

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y11 Y12 Y13 Y14 Y15 Y16 Y17 Y21 Y22 Y23 Y24 Y25 Y26 Y31 Y32 Y3
3 Y34 Y35 Y36 Y37 Y38
Y39 Y310 Y311 Y312 Y41 Y42 Y43 Y44 Y45 Y46 Y47 Y48 Y49 Y410 Y51 Y52 Y53
Y54 Y55 Y56 Y57 Y58
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.986	43

ภาคผนวก ค (ต่อ)

แสดงค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามโดยรวม

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.991	73

ภาคผนวก ข ผลการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) ของเครื่องมือในการวิจัย

question	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	0.77	0.99
Y2	0.81	0.99
Y3	0.67	0.99
Y4	0.83	0.99
Y5	0.73	0.99
Y6	0.78	0.99
Y7	0.70	0.99
Y8	0.58	0.99
Y9	0.86	0.99
Y10	0.79	0.99
Y11	0.75	0.99
Y12	0.67	0.99
Y13	0.78	0.99
Y14	0.81	0.99
Y15	0.84	0.99
Y16	0.79	0.99
Y17	0.78	0.99
Y18	0.83	0.99
Y19	0.89	0.99
Y20	0.74	0.99
Y21	0.80	0.99
Y22	0.79	0.99
Y23	0.89	0.99
Y24	0.85	0.99
Y25	0.65	0.99
Y26	0.86	0.99
Y27	0.45	0.99
Y28	0.90	0.99
Y29	0.87	0.99
Y30	0.87	0.99
X11	0.51	0.99
X12	0.69	0.99
X13	0.77	0.99
X14	0.86	0.99
X15	0.89	0.99
X16	0.89	0.99
X17	0.70	0.99

question	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X21	0.23	0.99
X22	0.58	0.99
X23	0.58	0.99
X24	0.76	0.99
X25	0.80	0.99
X26	0.73	0.99
X31	0.77	0.99
X32	0.86	0.99
X33	0.91	0.99
X34	0.88	0.99
X35	0.83	0.99
X36	0.86	0.99
X37	0.84	0.99
X38	0.70	0.99
X39	0.80	0.99
X310	0.86	0.99
X311	0.86	0.99
X312	0.92	0.99
X41	0.75	0.99
X42	0.83	0.99
X43	0.72	0.99
X44	0.75	0.99
X45	0.85	0.99
X46	0.82	0.99
X47	0.81	0.99
X48	0.80	0.99
X49	0.78	0.99
X410	0.83	0.99
X51	0.77	0.99
X52	0.77	0.99
X53	0.92	0.99
X54	0.83	0.99
X55	0.83	0.99
X56	0.87	0.99
X57	0.90	0.99
X58	0.61	0.99

ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

Frequencies

		Statistics			
		role	experience	degree	school size
N	Valid	254	254	254	254
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

		role			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	53	20.9	20.9	20.9
	รอง/ผช. ผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่าย บริหารวิชาการ	28	11.0	11.0	31.9
	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ	57	22.4	22.4	54.3
	หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	116	45.7	45.7	100.0
	Total	254	100.0	100.0	

ภาคผนวก ง (ต่อ)

experience

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 5 ปีการศึกษา	64	25.2	25.2	25.2
	5 - 10 ปีการศึกษา	120	47.2	47.2	72.4
	10 ปีการศึกษาขึ้นไป	70	27.6	27.6	100.0
	Total	254	100.0	100.0	

degree

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ปริญญาตรี_เทียบเท่า	131	51.6	51.6	51.6
	ปริญญาโท	113	44.5	44.5	96.1
	ปริญญาเอก	10	3.9	3.9	100.0
	Total	254	100.0	100.0	

school size

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ขนาดเล็ก	148	58.3	58.3	58.3
	ขนาดกลาง	74	29.1	29.1	87.4
	ขนาดใหญ่	15	5.9	5.9	93.3
	ขนาดใหญ่พิเศษ	17	6.7	6.7	100.0
	Total	254	100.0	100.0	

ภาคผนวก จ ผลการศึกษาสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

ตาราง 7 แสดงผลการศึกษาสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในภาพรวม

→ Descriptives

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SUMY1	254	2.80	5.00	4.5016	.48755
SUMY2	254	3.00	5.00	4.6348	.41854
SUMY3	254	3.60	5.00	4.6835	.38628
SUMY4	254	2.80	5.00	4.6260	.45348
SUMY5	254	2.20	5.00	4.6724	.45173
SUMY6	254	2.83	5.00	4.7349	.38973
SUMY	254	2.87	5.00	4.6455	.36896
Valid N (listwise)	254				

ตาราง 8 แสดงผลการศึกษาสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในด้านความรู้การบริหารงานวิชาการ

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y1	254	3	5	4.56	.564
y2	254	3	5	4.42	.628
y3	254	2	5	4.47	.601
y4	254	3	5	4.62	.518
y5	254	3	5	4.44	.611
SUMY1	254	2.80	5.00	4.5016	.48755
Valid N (listwise)	254				

ภาคผนวก จ (ต่อ)

ตาราง 9 แสดงผลการศึกษาศมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในด้านความรู้การพัฒนาคณาภพการศึกษา

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y6	254	3	5	4.64	.506
y7	254	2	5	4.59	.531
y8	254	3	5	4.67	.504
y9	254	3	5	4.64	.498
SUMY2	254	3.00	5.00	4.6348	.41854
Valid N (listwise)	254				

ตาราง 10 แสดงผลการศึกษาศมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในด้านทักษะการบริหารงานวิชาการ

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y10	254	4	5	4.70	.457
y11	254	3	5	4.74	.457
y12	254	3	5	4.61	.564
y13	254	3	5	4.74	.468
y14	254	3	5	4.63	.539
SUMY3	254	3.60	5.00	4.6835	.38628
Valid N (listwise)	254				

ภาคผนวก จ (ต่อ)

ตาราง 11 แสดงผลการศึกษาศมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในด้านทักษะการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y15	254	3	5	4.54	.593
y16	254	3	5	4.59	.531
y17	254	3	5	4.69	.506
y18	254	2	5	4.61	.557
y19	254	2	5	4.70	.506
SUMY4	254	2.80	5.00	4.6260	.45348
Valid N (listwise)	254				

ตาราง 12 แสดงผลการศึกษาศมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในด้านคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y20	254	3	5	4.70	.494
y21	254	3	5	4.66	.523
y22	254	2	5	4.65	.583
y23	254	2	5	4.72	.484
y24	254	1	5	4.64	.571
SUMY5	254	2.20	5.00	4.6724	.45173
Valid N (listwise)	254				

ภาคผนวก จ (ต่อ)

ตาราง 13 แสดงผลการศึกษาศมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ในด้าน คุณธรรมและจริยธรรม

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y25	254	3	5	4.72	.467
y26	254	2	5	4.70	.537
y27	254	3	5	4.80	.408
y28	254	1	5	4.69	.555
y29	254	3	5	4.71	.495
y30	254	3	5	4.78	.449
SUMY6	254	2.83	5.00	4.7349	.38973
Valid N (listwise)	254				



ภาคผนวก ฉ ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษาพิษณุโลก
อุตรดิตถ์

ตาราง 14 แสดงผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษาพิษณุโลกอุตรดิตถ์
ในภาพรวม

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SUMX1	254	3.14	5.00	4.6935	.38079
SUMX2	254	3.50	5.00	4.6470	.39380
SUMX3	254	3.08	5.00	4.6483	.40884
SUMX4	254	2.80	5.00	4.7524	.33121
SUMX5	254	3.13	5.00	4.6019	.42787
SUMX	254	3.16	5.00	4.6710	.30190
Valid N (listwise)	254				

ตาราง 15 แสดงผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้
ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์
ของปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x11	254	3	5	4.65	.517
x12	254	2	5	4.73	.504
x13	254	3	5	4.68	.501
x14	254	3	5	4.67	.496
x15	254	3	5	4.72	.475
x16	254	3	5	4.71	.497
x17	254	3	5	4.70	.502
SUMX1	254	3.14	5.00	4.6935	.38079
Valid N (listwise)	254				

ภาคผนวก ฉ (ต่อ)

ตาราง 16 แสดงผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ของปัจจัยภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x21	254	1	5	4.76	.542
x22	254	3	5	4.64	.489
x23	254	3	5	4.59	.546
x24	254	3	5	4.62	.511
x25	254	3	5	4.69	.490
x26	254	3	5	4.59	.568
SUMX2	254	3.50	5.00	4.6470	.39380
Valid N (listwise)	254				

ตาราง 17 แสดงผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านการบริหารจัดการการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ของปัจจัยพฤติกรรมการนำดำเนินงานสนับสนุน

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x31	254	3	5	4.53	.553
x32	254	2	5	4.58	.569
x33	254	3	5	4.57	.549
x34	254	3	5	4.67	.527
x35	254	3	5	4.71	.471
x36	254	3	5	4.68	.532
x37	254	3	5	4.54	.587
x38	254	3	5	4.71	.464
x39	254	3	5	4.72	.475
x310	254	2	5	4.68	.515
x311	254	3	5	4.71	.472
x312	254	3	5	4.69	.474
SUMX3	254	3.08	5.00	4.6483	.40884
Valid N (listwise)	254				

ภาคผนวก ฉ (ต่อ)

ตาราง 18 แสดงผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ของปัจจัยพฤติกรรมการนำด้านวิชาการ

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x41	254	3	5	4.79	.426
x42	254	3	5	4.75	.453
x43	254	3	5	4.74	.488
x44	254	3	5	4.78	.434
x45	254	1	5	4.73	.496
x46	254	3	5	4.74	.457
x47	254	3	5	4.71	.479
x48	254	3	5	4.82	.403
x49	254	3	5	4.74	.472
x410	254	3	5	4.71	.462
SUMX4	254	2.80	5.00	4.7524	.33121
Valid N (listwise)	254				

ตาราง 19 แสดงผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การมัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ ของปัจจัยแรงจูงใจ

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x51	254	3	5	4.52	.553
x52	254	1	5	4.55	.593
x53	254	3	5	4.57	.541
x54	254	2	5	4.65	.577
x55	254	3	5	4.62	.526
x56	254	1	5	4.56	.631
x57	254	3	5	4.64	.506
x58	254	2	5	4.71	.489
SUMX5	254	3.13	5.00	4.6019	.42787
Valid N (listwise)	254				

ภาคผนวก ข ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 กับ สมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พิษณุโลก อุตรดิตถ์

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์ โดยใช้ค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient)

Correlations

		SUMX1	SUMX2	SUMX3	SUMX4	SUMX5	SUMY
SUMX1	Pearson Correlation	1	.469**	.422**	.478**	.426**	.484**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	254	254	254	254	254	254
SUMX2	Pearson Correlation	.469**	1	.679**	.460**	.492**	.540**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	254	254	254	254	254	254
SUMX3	Pearson Correlation	.422**	.679**	1	.521**	.505**	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	254	254	254	254	254	254
SUMX4	Pearson Correlation	.478**	.460**	.521**	1	.490**	.553**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	254	254	254	254	254	254
SUMX5	Pearson Correlation	.426**	.492**	.505**	.490**	1	.512**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	254	254	254	254	254	254
SUMY	Pearson Correlation	.484**	.540**	.580**	.553**	.512**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	254	254	254	254	254	254

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	SUMX1	.675	1.482
	SUMX2	.482	2.074
	SUMX3	.468	2.135
	SUMX4	.609	1.642
	SUMX5	.634	1.578

ภาคผนวก ข ผลการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ

ตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression) ของตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

→ Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SUMX5, SUMX1, SUMX3, SUMX4, SUMX2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: SUMY

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 ^a	.482	.471	.26828

a. Predictors: (Constant), SUMX5, SUMX1, SUMX3, SUMX4, SUMX2

ภาคผนวก ข (ต่อ)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.592	5	3.318	46.105	.000 ^b
	Residual	17.849	248	.072		
	Total	34.441	253			

a. Dependent Variable: SUMY

b. Predictors: (Constant), SUMX5, SUMX1, SUMX3, SUMX4, SUMX2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.613	.275		2.228	.027		
	SUMX1	.146	.054	.151	2.714	.007	.675	1.482
	SUMX2	.125	.062	.134	2.033	.043	.482	2.074
	SUMX3	.208	.060	.231	3.455	.001	.468	2.135
	SUMX4	.248	.065	.222	3.797	.000	.609	1.642
	SUMX5	.134	.050	.156	2.709	.007	.634	1.578

a. Dependent Variable: SUMY

ภาคผนวก ฅ ผลการสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์
ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)
ของตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านการบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

➔ Regression

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SUMX3	.	Stepwise (Criteria: Probability-of- F-to-enter <= . 050, Probability-of- F-to-remove >= .100).
2	SUMX4	.	Stepwise (Criteria: Probability-of- F-to-enter <= . 050, Probability-of- F-to-remove >= .100).
3	SUMX1	.	Stepwise (Criteria: Probability-of- F-to-enter <= . 050, Probability-of- F-to-remove >= .100).
4	SUMX5	.	Stepwise (Criteria: Probability-of- F-to-enter <= . 050, Probability-of- F-to-remove >= .100).
5	SUMX2	.	Stepwise (Criteria: Probability-of- F-to-enter <= . 050, Probability-of- F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: SUMY

ภาคผนวก ฅ (ต่อ)

Model Summary										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics				Sig. F Change
						F Change	df1	df2		
1	.580 ^a	.336	.334	.30122	.336	127.596	1	252		.000
2	.650 ^b	.422	.418	.28151	.086	37.517	1	251		.000
3	.673 ^c	.453	.447	.27441	.031	14.155	1	250		.000
4	.688 ^d	.473	.465	.26996	.020	9.307	1	249		.003
5	.694 ^e	.482	.471	.26828	.009	4.132	1	248		.043

a. Predictors: (Constant), SUMX3
b. Predictors: (Constant), SUMX3, SUMX4
c. Predictors: (Constant), SUMX3, SUMX4, SUMX1
d. Predictors: (Constant), SUMX3, SUMX4, SUMX1, SUMX5
e. Predictors: (Constant), SUMX3, SUMX4, SUMX1, SUMX5, SUMX2

ภาคผนวก ฅ (ต่อ)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.580 ^a	.336	.334	.30122
2	.650 ^b	.422	.418	.28151
3	.673 ^c	.453	.447	.27441
4	.688 ^d	.473	.465	.26996
5	.694 ^e	.482	.471	.26828

a. Predictors: (Constant), SUMX3

b. Predictors: (Constant), SUMX3, SUMX4

c. Predictors: (Constant), SUMX3, SUMX4, SUMX1

d. Predictors: (Constant), SUMX3, SUMX4, SUMX1, SUMX5

e. Predictors: (Constant), SUMX3, SUMX4, SUMX1, SUMX5, SUMX2

ภาคผนวก ฅ (ต่อ)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.577	1	11.577	127.596	.000 ^b
	Residual	22.864	252	.091		
	Total	34.441	253			
2	Regression	14.550	2	7.275	91.801	.000 ^c
	Residual	19.891	251	.079		
	Total	34.441	253			
3	Regression	15.616	3	5.205	69.127	.000 ^d
	Residual	18.825	250	.075		
	Total	34.441	253			
4	Regression	16.294	4	4.074	55.895	.000 ^e
	Residual	18.147	249	.073		
	Total	34.441	253			
5	Regression	16.592	5	3.318	46.105	.000 ^f
	Residual	17.849	248	.072		
	Total	34.441	253			

a. Dependent Variable: SUMY
b. Predictors: (Constant), SUMX3
c. Predictors: (Constant), SUMX3, SUMX4
d. Predictors: (Constant), SUMX3, SUMX4, SUMX1
e. Predictors: (Constant), SUMX3, SUMX4, SUMX1, SUMX5
f. Predictors: (Constant), SUMX3, SUMX4, SUMX1, SUMX5, SUMX2

ภาคผนวก ฅ (ต่อ)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.213	.216		10.241	.000		
	SUMX3	.523	.046	.580	11.296	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	1.143	.267		4.280	.000		
	SUMX3	.362	.051	.401	7.130	.000	.729	1.372
	SUMX4	.383	.063	.344	6.125	.000	.729	1.372
3	(Constant)	.798	.276		2.892	.004		
	SUMX3	.317	.051	.352	6.249	.000	.690	1.449
	SUMX4	.302	.065	.271	4.669	.000	.648	1.544
	SUMX1	.199	.053	.206	3.762	.000	.731	1.369
4	(Constant)	.698	.274		2.552	.011		
	SUMX3	.270	.052	.300	5.170	.000	.630	1.587
	SUMX4	.254	.066	.228	3.874	.000	.610	1.638
	SUMX1	.169	.053	.174	3.178	.002	.704	1.420
	SUMX5	.150	.049	.174	3.051	.003	.650	1.539
5	(Constant)	.613	.275		2.228	.027		
	SUMX3	.208	.060	.231	3.455	.001	.468	2.135
	SUMX4	.248	.065	.222	3.797	.000	.609	1.642
	SUMX1	.146	.054	.151	2.714	.007	.675	1.482
	SUMX5	.134	.050	.156	2.709	.007	.634	1.578
	SUMX2	.125	.062	.134	2.033	.043	.482	2.074

a. Dependent Variable: SUMY

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	SUMX1	.291 ^b	5.423	.000	.324	.822
	SUMX2	.272 ^b	4.010	.000	.245	.539
	SUMX4	.344 ^b	6.125	.000	.361	.729
	SUMX5	.294 ^b	5.185	.000	.311	.745
2	SUMX1	.206 ^c	3.762	.000	.231	.731
	SUMX2	.210 ^c	3.228	.001	.200	.523
	SUMX5	.208 ^c	3.653	.000	.225	.674
3	SUMX2	.162 ^d	2.462	.014	.154	.495
	SUMX5	.174 ^d	3.051	.003	.190	.650
4	SUMX2	.134 ^e	2.033	.043	.128	.482

a. Dependent Variable: SUMY

b. Predictors in the Model: (Constant), SUMX3

c. Predictors in the Model: (Constant), SUMX3, SUMX4

d. Predictors in the Model: (Constant), SUMX3, SUMX4, SUMX1

e. Predictors in the Model: (Constant), SUMX3, SUMX4, SUMX1, SUMX5

ภาคผนวก ญ หนังสือราชการ



ที่ อว 0603.05/พิเศษ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร 65000

16 กรกฎาคม 2564

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร อุดรดิตต์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายอภิเชษฐ วรบุตร รหัสประจำตัว 63070987 นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร อุดรดิตต์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจาก สถานศึกษาในสังกัดของท่าน จำนวน 56 แห่ง ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย คณะศึกษาศาสตร์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง)

รักษาราชการแทนหัวหน้าภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

คณะศึกษาศาสตร์

โทร. 0-5596-2432

โทรสาร 0-5596-2402

*ขอความอนุเคราะห์
ส่งเข้าระบบ ระบบ
my office

ดาวโหลดเอกสารแนบ

ภาคผนวก กุ รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

ประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบประเมินปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทศนะ ศรีปัดดา ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. ดร. นครเศศ นิลวงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวิทย์ฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองพระพิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล	อภิเชษฐ วรบุตร
วัน เดือน ปี เกิด	02 กันยายน 2523
ที่อยู่ปัจจุบัน	47 หมู่ที่ 10 ตำบลโพธิ์หมากแข้ง อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ 38220
ที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนหนองพระพิทยา หมู่ที่ 6 ตำบลหนองพระ อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก 65130
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ครูโรงเรียนหนองพระพิทยา วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
ประสบการณ์การทำงาน	สอนวิชาฟิสิกส์ 17 ปี ,จบนิติศาสตร์นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน 11 ปี , หัวหน้าฝ่ายบริหารวิชาการ 5 ปี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2546 ค.บ. ฟิสิกส์ พ.ศ. 2552 น.บ. นิติศาสตร์ พ.ศ. 2564 กศ.ม. การบริหารการศึกษา (อยู่ระหว่างการศึกษา)
ผลงานตีพิมพ์	อภิเชษฐ วรบุตร และ อนุชา กอนพ่วง. (2564) .ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติปอมท. ประจำปี พ.ศ.2564 (E-Proceedings) : (อยู่ระหว่างการตีพิมพ์)
รางวัลที่ได้รับ	ผ่านการนำเสนอบทความเรื่อง"ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะอันพึงประสงค์ด้านบริหารการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิษณุโลก อุตรดิตถ์"