



สมรรถนะของผู้บริหารกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4



โดย
นายอดิวัฒน์ เรือนรีน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร











สมรรถนะของผู้บริหารกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

ADMINISTRATOR'S COMPETENCY AND INFORMATION AND
COMMUNICATION TECHNOLOGY MANAGEMENT IN SCHOOL UNDER
KANCHANABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4



By
MR. Adiwat RUANRUEN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education EDUCATIONAL ADMINISTRATION
Department of Educational Administration
Academic Year 2024
Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ สมรรถนะของผู้บริหารกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4

โดย นายอดิวัฒน์ เรือนริน

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รองศาสตราจารย์ ดร. สงวน อินทร์รักษ์

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รองศาสตราจารย์ ดร. มัทนา วัฒนอมศักดิ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชัดติยา ดั่งสำราญ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร. คณิต เขียววิชัย)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร. สงวน อินทร์รักษ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร. มัทนา วัฒนอมศักดิ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชัดติยา ดั่งสำราญ)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(รองศาสตราจารย์ ดร. ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์)

650620064 : การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2

คำสำคัญ : สมรรถนะของผู้บริหาร, การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

นาย อติวัฒน์ เรือนริน: สมรรถนะของผู้บริหารกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร. สงวน อินทร์รัักษ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 2) การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 3) ความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 จำนวน 73 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวมเป็น 2 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (คู่มือประเมินสมรรถนะครู) และการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษาของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ(แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่, ร้อยละ, มัชฌิมเลขคณิต, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยเป็นรายด้าน พบว่าสมรรถนะหลัก อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ส่วนสมรรถนะประจำสายงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน

2) การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน

3) สมรรถนะของผู้บริหารกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



650620064 : Major EDUCATIONAL ADMINISTRATION

Keyword : ADMINISTRATOR'S COMPETENCY / INFORMATION AND COMMUNICATION TECHNOLOGY
MANAGEMENT

MR. Adiwat RUANRUEN : ADMINISTRATOR'S COMPETENCY AND INFORMATION
AND COMMUNICATION TECHNOLOGY MANAGEMENT IN SCHOOL UNDER
KANCHANABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4 Thesis advisor :
Associate Professor Sangaun Inrak, Ph.D.

The purposes of this research were to determine 1) the administrator's competencies in school under Kanchanaburi primary education service area office 4 2) information and communication technology management in school under Kanchanaburi primary education service area office 4 and 3) the relationship between administrator's competencies and information and communication technology management in school under Kanchanaburi primary education service area office 4. The sample were 73 schools under Kanchanaburi primary education service area office 4. The respondents in each school were a school director and a teacher total of 2 people. The research instrument was an opinionnaire about administrator's competency and information and communication technology management. The statistical analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The findings were as follows :

1) The administrator's competencies in school under Kanchanaburi primary education service area office 4 as a whole were at a highest level. Ranking level with arithmetic mean from the highest to the lowest. Core competency was found that 4 were at the highest level and 1 was at a high level and functional competency was found that 3 were at the highest level and 3 were at a high level.

2) The information and communication technology management in school under Kanchanaburi primary education service area office 4 as a whole were at a high level. Ranking level with arithmetic mean from the highest to the lowest. It was found that 1 was at the highest level and 4 were at a high level.

3) The relationship between administrator's competencies and information and communication technology management in school under Kanchanaburi primary education service area office 4 was positively correlated at a high level with a statistically significant at .01 level.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วัฒนอมศักดิ์ อาจารย์ ดร.ชัตติยา ดั่งสำราญ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำ และตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ จนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยกราบขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.ณรินทร์ ชำนาญดู อดีตผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนกาญจนาอนุเคราะห์ ดร.บุญส่ง ไชยรัมย์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนาบุรี อาจารย์ ดร.สุริยะ รูปหมอก อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ดร.จิรประวัติ ศรีวัฒนทรัพย์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม และ ดร.ธัญลักษณ์ อัยวรรณ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดวังศาลา ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย ขอขอบคุณผู้อำนวยการสถานศึกษา และคณะครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนาบุรี เขต 4 ที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัย และขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่น ปริญญาโท การบริหารการศึกษา รุ่นที่ 41/2 ที่ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และคอยแนะนำเสมอมา จนงานวิจัยเสร็จสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ และคุณแม่ ผู้ที่ให้ความช่วยเหลือในทุกๆด้าน และให้กำลังใจเสมอมา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

อติวัฒน์ เรือนริน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
ข้อคำถามการวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	6
ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	13
สมรรถนะของผู้บริหาร.....	13
ความเป็นมาของสมรรถนะ.....	13
ความหมายของสมรรถนะ.....	14
ประเภทของสมรรถนะ.....	17
องค์ประกอบของสมรรถนะ.....	24
แนวคิดและทฤษฎีของสมรรถนะ.....	28

การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษา	45
ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	45
องค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	47
ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	49
การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	52
แนวคิดของการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	59
ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4	62
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	63
งานวิจัยภายในประเทศ	63
งานวิจัยต่างประเทศ	71
สรุป	76
บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย	78
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	78
ระเบียบวิธีวิจัย	79
แผนแบบการวิจัย	79
ประชากร	80
กลุ่มตัวอย่าง	80
ผู้ให้ข้อมูล	80
ตัวแปรที่ศึกษา	81
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	84
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	85
การเก็บรวบรวมข้อมูล	85
การวิเคราะห์ข้อมูล	86

สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	86
สรุป.....	87
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	89
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	89
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4.....	91
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4	104
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารกับการจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 4.....	111
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	115
สรุปผลการวิจัย.....	115
อภิปรายผล.....	116
ข้อเสนอแนะ.....	128
รายการอ้างอิง.....	130
ภาคผนวก.....	137
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย และรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ	138
ภาคผนวก ข ตารางค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของงานวิจัย	141
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือวิจัย และรายชื่อสถานศึกษาที่ใช้ในการ ทดลองเครื่องมือ.....	151
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	154
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและรายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่าง	161
ภาคผนวก ฉ เครื่องมือในการวิจัย.....	165



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	90
ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวม (X_{tot}).....	92
ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการ ปฏิบัติงาน($X_{1.1}$).....	93
ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการบริการที่ดี($X_{1.2}$).....	94
ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการพัฒนาตนเอง($X_{1.3}$).....	95
ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการทำงานเป็นทีม($X_{1.4}$).....	96
ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพครู($X_{1.5}$).....	97
ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการบริหารหลักสูตรและการ จัดการเรียนรู้($X_{2.1}$).....	98
ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการพัฒนาผู้เรียน($X_{2.2}$).....	99
ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ($X_{2.3}$).....	100

ตารางที่ 11 คำขวัญนิมิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน($X_{2.4}$).....	101
ตารางที่ 12 คำขวัญนิมิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านภาวะผู้นำครู($X_{2.5}$)	102
ตารางที่ 13 คำขวัญนิมิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้($X_{2.6}$).....	103
ตารางที่ 14 คำขวัญนิมิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวม (Y_{tot}).....	104
ตารางที่ 15 คำขวัญนิมิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการยกระดับความสามารถของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้ ICT เพื่อการศึกษา(Y_1)	105
ตารางที่ 16 คำขวัญนิมิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการส่งเสริมสนับสนุนระบบการเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาผู้เรียน(Y_2).....	106
ตารางที่ 17 คำขวัญนิมิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ICT เพื่อขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ ตลอดชีวิต(Y_3).....	107
ตารางที่ 18 คำขวัญนิมิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการพัฒนาระบบ ICT เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการบริการ(Y_4).....	108
ตารางที่ 19 คำขวัญนิมิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการส่งเสริมการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการศึกษา(Y_5).....	110

ตารางที่ 20 ความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) 111



สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย	9
แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย	11
แผนภูมิที่ 3 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)	25
แผนภูมิที่ 4 โมเดลของผลงานสูง (A model of effective job performance).....	33
แผนภูมิที่ 5 ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบด้านแรงขับ คุณลักษณะ การรับรู้ตนเอง ทักษะ และ ความรู้.....	37
แผนภูมิที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและผลของงาน	38
แผนภูมิที่ 7 การแสดงออกของพฤติกรรมที่สะท้อนถึงผลงาน	39



บทที่ 1

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ได้นำพามนุษยชาติก้าวเข้าสู่ยุคแห่ง "สังคมความรู้" อย่างเต็มรูปแบบ ที่ซึ่งความรู้ใหม่เกิดขึ้นและแพร่กระจายอย่างรวดเร็วผ่านช่องทางอันหลากหลาย โลกในยุคนี้ถูกขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมล้ำสมัย ที่มาพร้อมกับการเข้ามามีบทบาทของเครื่องจักรและหุ่นยนต์แทนที่แรงงานมนุษย์ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของคนอย่างสิ้นเชิง เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ มนุษย์จำเป็นต้องปรับตัวและเตรียมความพร้อมรับมือกับความท้าทายใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นในทุกมิติ ทั้งด้านทักษะชีวิต การเมือง การศึกษา อารยธรรมใหม่ ระบบสังคม การสื่อสาร สิ่งแวดล้อมสาธารณะ และเครือข่ายทางสังคม ซึ่งล้วนแต่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเกินกว่าจะคาดการณ์ได้ สิ่งที่สำคัญที่สุดในยุคแห่งความไม่แน่นอนนี้ คือการพัฒนาตนเองให้มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่หมุนเวียนเปลี่ยนไปไม่รู้จบ¹

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 258 จ. ได้บัญญัติให้มีการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษามากมาย โดยเน้นการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างเหมาะสมกับวัย โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย พร้อมจัดตั้งกองทุนพิเศษเพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ระบบนี้ยังครอบคลุมถึงการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การผลิต คัดกรอง และพัฒนาครูให้มีทั้งจิตวิญญาณความเป็นครูและความสามารถอย่างแท้จริง โดยให้ได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับสมรรถนะการสอน พร้อมสร้างกลไกคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลด้านการศึกษานอกจากนี้ยังกำหนดให้มีการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกช่วงวัยให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และปฏิรูปโครงสร้างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในระดับชาติและระดับพื้นที่ เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษามุ่งผลอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน²

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศนโยบายและจุดเน้นประจำปีงบประมาณ 2566 ใน 7 เรื่อง ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยนโยบายข้อที่ 5 การส่งเสริมสนับสนุนวิชาชีพครู บุคลากรทางการศึกษา และบุคลากรสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยส่งเสริมสนับสนุนการ

¹ พระณัฐวุฒิ พันทะลี, “การเปลี่ยนแปลงทางสังคมในศตวรรษที่ 21,” วารสารวิชาการพระพุทธศาสนาเขตลุ่มน้ำโขง ปีที่ 3, ฉบับที่ 2 (2563): 44.

² สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ.2566 - 2570). “แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา,” 32.

ดำเนินการ พัฒนาสมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามกรอบระดับสมรรถนะดิจิทัล สำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาครูให้มีความพร้อมด้านวิชาการและทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ รวมทั้งให้เป็นผู้วางแผนเส้นทางการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจ และความถนัดของแต่ละบุคคล พัฒนาขีดความสามารถของข้าราชการพลเรือนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต และนโยบายที่ 6 การพัฒนาระบบราชการและการบริการภาครัฐยุคดิจิทัล โดยขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการ 4.0 ด้วยนวัตกรรม และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกลไกหลักในการดำเนินงาน การเชื่อมโยงและการแบ่งปันข้อมูลการส่งเสริมความร่วมมือ บูรณาการกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก ปรับปรุงประสิทธิภาพของเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถใช้งานเครือข่ายสื่อสารข้อมูลเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับระบบราชการ 4.0 สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์และทุกช่องทาง ปรับปรุงระบบการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา โดยยึดหลักความจำเป็นและใช้พื้นที่เป็นฐาน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในระบบการคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในตำแหน่งและสายงานต่าง ๆ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานของส่วนราชการให้เป็นไปตามกลไกการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ³

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สมรรถนะการศึกษาของไทยในเวทีสากลยังอยู่ในระดับที่ไม่ดีมากนัก ทั้งด้านคุณภาพการศึกษาที่ยังคงมีคุณภาพการศึกษาต่ำ และมีความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาสูง ประกอบกับสมรรถนะและคุณลักษณะของผู้เรียนของไทยยังมีศักยภาพที่ไม่สอดคล้องกับทิศทางการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รวมทั้ง ระบบการศึกษาที่ยังขาดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร การขาดข้อมูล การศึกษาที่เน้นจริงในบริบทพื้นที่ เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการรองรับความหลากหลายของการจัดการศึกษา และสร้างเสริมธรรมาภิบาล การผลิตบัณฑิต ที่ไม่สอดคล้องหรือตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นความรู้ด้าน

³ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ.2566 - 2570). “นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566,” 38 - 39.

วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ด้านทักษะด้านภาษาต่างประเทศ และทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นทักษะการเรียนรู้ที่จำเป็นในยุคของสถานการณ์โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทย ควรสร้างระบบการศึกษาที่จำเป็นต้องมีการพัฒนาพื้นฐานหลักในการสร้างทักษะ ระดับสูงของแรงงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะทักษะการอ่านและทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะ ด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาต่างประเทศ รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพของกลไกและรูปแบบที่ใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะ และระดับทักษะการทำงานให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน และสอดคล้องกับ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัล และการเกิดธุรกิจใหม่ๆ ที่กำลังเติบโต อย่างรวดเร็ว⁴

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลต่อบุคลากรภายในมีบทบาทต่อการกำหนดทิศทาง นโยบาย และนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายคุณภาพการศึกษานั้นคือ ผู้เรียนที่มีคุณภาพ เป็นมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ มีทักษะสำคัญสำหรับคนยุคศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับสภาวการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โลกของการแข่งขัน ทิศทางการพัฒนาและแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ พัฒนาสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนและปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความพร้อมในด้านคุณลักษณะที่โดดเด่น คือ มีการแสวงหาความรู้ทั้งเชิงทฤษฎี ทักษะปฏิบัติ บทบาทหน้าที่ คุณธรรมจริยธรรมและประสบการณ์จากการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรมยุคใหม่เพื่อตอบสนองต่อการแข่งขันและทันต่อการเปลี่ยนแปลงโลกอย่างมีประสิทธิภาพ⁵

นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องมีการปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคม โดยเฉพาะการปรับตัวเพื่อให้ทันกับโลกในยุคดิจิทัล และสามารถนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ผู้บริหารควรสนับสนุนและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ เช่น การใช้ระบบ

⁴ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, “สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล ปี 2565 (IMD 2022),” พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด, 2566), 9.

⁵ การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ(Graduate School Conference 2018), ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21, ครั้งที่ 2, 603

สารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน การเก็บข้อมูลนักเรียน และการสื่อสารภายในโรงเรียน นอกจากนี้ยังควรส่งเสริมให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความน่าสนใจในการเรียนการสอน ควรจัดการอบรมและพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อให้พวกเขา มีความพร้อมในการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสอนและการจัดการเรียนรู้ รวมถึงการเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการทำงานร่วมกันและการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ในโรงเรียนโดยสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทดลองใช้เครื่องมือดิจิทัลใหม่ๆ การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ระหว่างครูและนักเรียน และ การใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน และควรสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรที่สามารถเรียนออนไลน์หรือแบบผสมผสาน (blended learning) ซึ่งผสมผสานการเรียนรู้แบบดั้งเดิมและการเรียนรู้แบบออนไลน์ เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นในการเรียนรู้และสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของนักเรียน⁶



ปัญหาการวิจัย

จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2566 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ในส่วนของโครงการที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหาร เช่น โครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษา โครงการส่งเสริมการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา โครงการส่งเสริมบุคลากรเพื่อการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ในสถานศึกษา โครงการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษานำร่องพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ก็ยังพบปัญหาและอุปสรรค อาทิเช่น การนิเทศ ติดตามการดำเนินงานภายในสถานศึกษาของผู้บริหาร อาจทำได้ไม่ครบถ้วน เนื่องจากภาระงานค่อนข้างมาก โรงเรียนดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา ยังไม่บรรลุเป้าหมายตามที่เกณฑ์การคัดเลือกของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ผู้บริหารสถานศึกษายังขาดประสบการณ์เกี่ยวกับพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ส่งผลกระทบให้ในบางครั้งการขับเคลื่อนมีความไม่คล่องตัว และบุคลากรไม่มีความพร้อมในการทำกิจกรรมตามที่กำหนดไว้ อีกทั้งในส่วนของโครงการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น โครงการพัฒนาการบริหารจัดการการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โครงการจัดการเรียนรู้ด้วยสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล และโครงการจัดซื้ออุปกรณ์สนับสนุน

⁶ สุเมธ งามกนก, “สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา,” พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์, 2567), 3

การพัฒนาเว็บไซต์ ก็ยังพบปัญหาและอุปสรรค อาทิเช่น ความพร้อมของคอมพิวเตอร์ และโปรแกรมที่มีข้อจำกัด ขนาดไฟล์งานที่ใหญ่เกินไป ทำให้พื้นที่ในการจัดเก็บข้อมูลไม่เพียงพอ ขาดงบประมาณจากต้นสังกัดซึ่งทำให้การดำเนินงานล่าช้าและไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์⁷ รวมไปถึงประสบการณ์ในการทำงานของตัวผู้วิจัย ที่ได้เห็นถึงการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ยังขาดความรู้ ความชำนาญในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอีกด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหาร และเป็นแนวทางในการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อทราบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4
2. เพื่อทราบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4

ข้อคำถามการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดข้อคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 อยู่ในระดับใด
2. การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 อยู่ในระดับใด
3. สมรรถนะของผู้บริหารกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

⁷ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4, “รายงานผลการดำเนินการประจำปีงบประมาณ 2566,” 78.

สมมติฐานการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับข้อคำถามในการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง
3. สมรรถนะของผู้บริหารกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 มีความสัมพันธ์กัน

ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) ที่ประกอบไปด้วยส่วนต่างๆ 5 ส่วน คือ ปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการแปรสภาพ (Transformation Process) ผลผลิต (Outputs) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และสภาพแวดล้อม (Environment)⁸ ซึ่งปัจจัยนำเข้า ได้แก่ บุคลากร สมรรถนะของผู้บริหาร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการกระบวนการแปรสภาพ ได้แก่ การบริหารจัดการ การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การจัดการเรียนการสอน และการนิเทศ กำกับ และติดตามประเมินผล ผลผลิต ได้แก่ ประสิทธิภาพ การจัดการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และความพึงพอใจของผู้เรียน ในส่วนของผลลัพธ์ที่ได้ก็จะเป็นผลย้อนกลับที่จะปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

การศึกษาสมรรถนะ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน เช่น จีระ หงส์ดารมภ์ ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะสำหรับการบริหารในองค์กร ออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ 1) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional competency) 2) สมรรถนะด้านองค์กร (Organizational competency) 3) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership competency) 4) สมรรถนะด้านประกอบการ (Entrepreneurial competency) 5) สมรรถนะระดับมหภาคและสมรรถนะระดับโลก (Macro and global competency)⁹ พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ กล่าวว่า องค์ประกอบของสมรรถนะโดยทั่วไปจะประกอบด้วย 3 ตัว คือ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งหมายถึงสมรรถนะที่ทุกคนในองค์กรจะต้องมีเพื่อช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ 2)

⁸ Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 7th (California: SAGE Publications, 2022), 23-26.

⁹ จีระ หงส์ดารมภ์, **สมรรถนะ : ประเภทของสมรรถนะสำหรับการบริหารในองค์กร**. (กรุงเทพฯ : cursuqa ลาดพร้าว, 2559), 26.

สมรรถนะประจำสายงาน (Job Competency) คือ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคคลที่จะช่วยส่งเสริมให้สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน และ 3) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) ซึ่งหมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความโดดเด่นกว่าคนทั่วไป ความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ/ทัศนคติ อย่างโดดเด่น ใดๆ จะยังไม่ใช่ Competency แต่จะเป็นส่วนหนึ่งที่ก่อให้เกิด Competency¹⁰ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลัก (core competency) คือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (working achievement motivation) การบริการที่ดี (service mind) การพัฒนาตนเอง (self-development) การทำงานเป็นทีม (team work) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (teacher's ethics and integrity) 2) สมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานได้ผล และแสดงคุณลักษณะพฤติกรรมได้เด่นชัดเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (curriculum and learning management) พัฒนาผู้เรียน (student development) การบริหารจัดการชั้นเรียน (classroom management) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (analysis & synthesis & classroom research) ภาวะผู้นำครู (teacher leadership) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (relationship & collaborative building for learning management)¹¹ และคู่มือการกำหนดสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น ที่กำหนดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งแบ่งเป็น สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำตำแหน่ง โดยสมรรถนะประจำผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะสำหรับข้าราชการท้องถิ่นตำแหน่งบริหารต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสมรรถนะประจำผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง(Change Leadership-CL) 2) ความสามารถในการเป็นผู้นำ(Leadership-

¹⁰ พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ, **สมรรถนะและการจัดการเชิงกลยุทธ์**, พิมพ์ครั้งที่ 1 (มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์, 2562), 19.

¹¹ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, “คู่มือการประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง),” (2553), 2.

LEAD) 3) ความสามารถในการพัฒนาคน (Developing and Coaching-DC) และ 4) การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking-ST)¹²

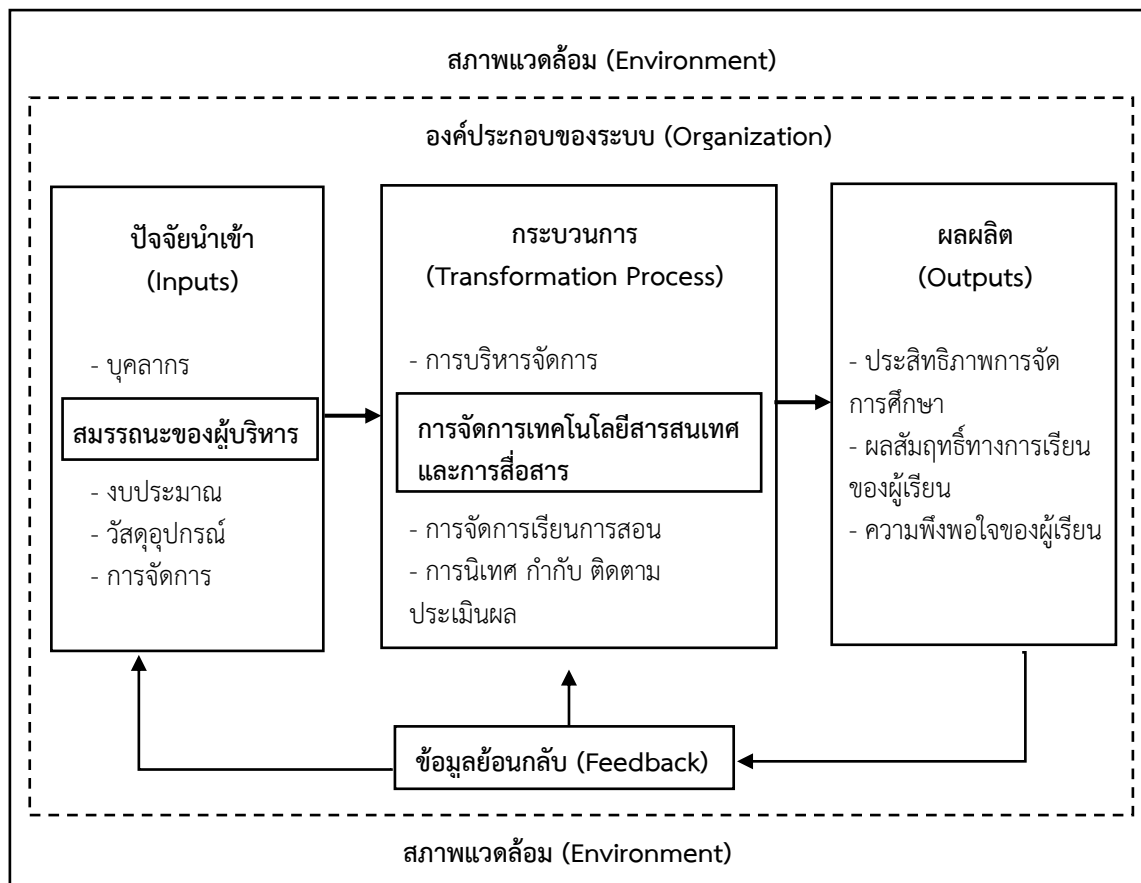
การศึกษาการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้วิจัยได้ศึกษาแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2554-2556 ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาที่เหมาะสม 4 ประการ ดังนี้ 1) สร้างกำลังคนให้มีศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ มีธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม วิจารณ์ญาณ และรู้เท่าทัน รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย 2) สนับสนุนการเรียนการสอน ด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาของประเทศไทย 3) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนด้านการศึกษาของประเทศไทย 4) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการบริการด้านการศึกษา ซึ่งจะเอื้อต่อการสร้างธรรมาภิบาลของสังคม¹³ แผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563 – 2565 ได้กำหนดยุทธศาสตร์หลัก 5 ประการ ดังนี้ 1) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทุกหน่วยงาน และสถานศึกษา 2) สร้างโอกาสความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล 3) พัฒนาการบริหารจัดการให้ก้าวสู่การเป็นหน่วยงานดิจิทัล 4) ผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล 5) พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา การวิจัย และการสร้างนวัตกรรม¹⁴ แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2557-2559 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ยกระดับความสามารถของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้ ICT เพื่อการศึกษา 2) ส่งเสริมสนับสนุนระบบการเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาผู้เรียน 3) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ICT เพื่อขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการ

¹² กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, “คู่มือการกำหนดสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น (สมรรถนะประจำผู้บริหาร),” เข้าถึงเมื่อ 25 พฤษภาคม 2567. เข้าถึงได้ที่ <https://mai.go.th/pdf/15738014151.pdf>.

¹³ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, “แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2554 – 2556,” กรุงเทพมหานคร, 4-6.

¹⁴ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, “แผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563 – 2565,” กรุงเทพมหานคร, 37.

เรียนรู้ตลอดชีวิต 4) พัฒนาระบบ ICT เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการบริการ 5) ส่งเสริมการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการศึกษา¹⁵ ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 7th ed. (California: SAGE Publications, 2022), 23-25.

: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, “คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง),” (กรุงเทพฯ: สกศ, 2553), 2.

: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, “แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2557-2559,” (กรุงเทพฯ, 2557), 3-4.

¹⁵ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, “แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2557-2559,” (กรุงเทพฯ, 2557), 3-4.

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาการวิจัยโดยมุ่งที่จะศึกษาเพื่อทราบสมรรถนะของผู้บริหารกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ซึ่งในส่วนของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาผู้วิจัยได้ใช้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้กำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลัก (core competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (working achievement motivation) การบริการที่ดี (service mind) การพัฒนาตนเอง (self-development) การทำงานเป็นทีม (team work) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (teacher's ethics and integrity) 2) สมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (curriculum and learning management) พัฒนาผู้เรียน (student development) การบริหารจัดการชั้นเรียน (classroom management) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (analysis & synthesis & classroom research) ภาวะผู้นำครู (teacher leadership) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (relationship & collaborative building for learning management)

ในส่วนการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษานั้น ผู้วิจัยได้นำยุทธศาสตร์ของแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2557-2559 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ยกกระดับความสามารถของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้ ICT เพื่อการศึกษา 2) ส่งเสริมสนับสนุนระบบการเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาผู้เรียน 3) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ICT เพื่อขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต 4) พัฒนาระบบ ICT เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและบริการ 5) ส่งเสริมการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการศึกษา ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 2

สมรรถนะของผู้บริหาร (X_{tot})	การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Y_{tot})
<p>1. สมรรถนะหลัก(X_1)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการ ($X_{1.1}$) 2. การบริการที่ดี ($X_{1.2}$) 3. การพัฒนาตนเอง ($X_{1.3}$) 4. การทำงานเป็นทีม ($X_{1.4}$) 5. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($X_{1.5}$) <p>2. สมรรถนะประจำสายงาน(X_2)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($X_{2.1}$) 2. พัฒนาผู้เรียน ($X_{2.2}$) 3. การบริหารจัดการชั้นเรียน ($X_{2.3}$) 4. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($X_{2.4}$) 5. ภาวะผู้นำครู ($X_{2.5}$) 6. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($X_{2.6}$) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ยกระดับความสามารถของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้ ICT เพื่อการศึกษา (Y_1) 2. ส่งเสริมสนับสนุนระบบการเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_2) 3. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ICT เพื่อขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Y_3) 4. พัฒนาระบบ ICT เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการบริการ (Y_4) 5. ส่งเสริมการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการศึกษา (Y_5)

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, “คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง),” (กรุงเทพฯ: สกศ, 2553), 2.

: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, “แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2557-2559,” (กรุงเทพฯ, 2557), 3-4.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้นิยามความหมายของคำไว้ ดังนี้

สมรรถนะของผู้บริหาร หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลที่จำเป็นต่อการทำางานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ วัดผลได้ และสามารถพัฒนาได้ เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลสามารถประสบความสำเร็จในการทำงาน และการดำรงชีวิตประจำวัน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็น และ 5) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ครู สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) พัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา หมายถึง การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารและการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีการเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเรียนรู้ การวางแผนพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดการงบประมาณที่เหมาะสม เพื่อให้เทคโนโลยีสารสนเทศมีประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการในสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ยกระดับความสามารถของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้ ICT เพื่อการศึกษา 2) ส่งเสริมสนับสนุนระบบการเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาผู้เรียน 3) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ICT เพื่อขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต 4) พัฒนาระบบ ICT เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการบริการ และ 5) ส่งเสริมการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการศึกษา

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งมี 3 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอบ่อพลอย 31 แห่ง อำเภอเลาขวัญ 41 แห่ง และอำเภอหนองปรือ 18 แห่ง รวมทั้งสิ้น 90 แห่ง

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัย วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นหลักการ ทฤษฎี แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารกับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 และนำมาเรียบเรียง จัดระเบียบข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าข้อมูลจากตำรา เอกสารทางวิชาการ วารสาร เว็บไซต์ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สมรรถนะของผู้บริหาร

ความเป็นมาของสมรรถนะ

การศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะ เริ่มขึ้นครั้งแรกที่ประเทศสหรัฐอเมริกา ประมาณปี 1970 โดย The US State Department ได้ติดต่อให้บริษัท แมคเบอร์(McBer) ช่วยคัดเลือก Foreign Service Information Officer (FSIOs) หรือ เจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประเทศสหรัฐอเมริกาในประเทศต่างๆ ทั่วโลก เพื่อทำหน้าที่เผยแพร่วัฒนธรรมและเรื่องราวของประเทศสหรัฐอเมริกาให้กับคนในประเทศเหล่านั้น การคัดเลือกเจ้าหน้าที่ FSIOs ได้ใช้แบบทดสอบที่เรียกว่า Foreign Service Officer Exam ซึ่งเป็นแบบทดสอบที่มุ่งทดสอบด้านทักษะ (Skills) ที่เจ้าหน้าที่ระดับสูงของหน่วยงานคิดว่าจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตำแหน่งดังกล่าว ผลการคัดเลือกปรากฏว่า คัดเลือกได้คนผิวขาวเกือบทั้งหมดทำให้ชนกลุ่มน้อยในประเทศผิวดำ (Minority) ไม่มีโอกาสที่จะสอบผ่าน และถูกมองว่าการคัดเลือกพนักงานมี "การเลือกปฏิบัติ" และที่สำคัญ มีการค้นพบภายหลังว่า คะแนนสอบไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้ที่ทำคะแนนสอบได้ดีกลับไม่ได้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีตามที่องค์กรคาดหวังเสมอไป ต่อมา แมคเคลแลน(McClelland) ได้รับมอบหมายให้ทำการหาเครื่องมือชนิดใหม่ที่ดีกว่าและสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ FSIOs ได้อย่างแม่นยำแทนแบบทดสอบเก่า โดย แมคเคลแลน(McClelland) ได้เริ่มต้นงานด้วยกระบวนการดังต่อไปนี้

1. ทำการเปรียบเทียบเจ้าหน้าที่ FSIOs ที่มีผลการปฏิบัติงานดี (Superior Performer) กับเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ย (Average Performer)
2. สร้างเทคนิคการประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) ซึ่งเป็นเทคนิคที่ให้ผู้ทำแบบทดสอบตอบคำถามเกี่ยวกับความสำเร็จสูงสุด 3 เรื่อง และความล้มเหลวสูงสุด 3

เรื่อง เพื่อนำไปสู่สิ่งที่ แมคเคลแลน(McClelland) ต้องการค้นหาคือ ลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี

3. วิเคราะห์คะแนนสอบที่ได้จากการทำแบบทดสอบ BEI ของเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานดี และผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ย (Average Performer) เพื่อค้นหาลักษณะของพฤติกรรมที่แตกต่างกันของคน 2 กลุ่มนี้ McClelland เรียกลักษณะของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือ Superior Performance นี้ว่า สมรรถนะ หรือ Competency

นอกจากนี้ แมคเคลแลน(McClelland) ยังได้แสดงความเห็นว่า ความรู้ ความฉลาดทางสติปัญญา หรือ IQ ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวม แต่ สมรรถนะ หรือ Competency เป็นสิ่งที่สามารถคาดหมายหรือทำนายความสำเร็จในงานได้ดีกว่า IQ ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ผู้ที่ทำงานเก่ง มีได้หมายถึง ผู้ที่เรียนเก่ง แต่ผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือวิชาที่มีอยู่ในตัวเอง เพื่อประโยชน์ในงานที่ตนทำ จึงเรียกได้ว่าบุคคลนั้นมี Competency บุคคลที่มีความสามารถในการจัดการกับชีวิตตนได้ดี คือ บุคคลที่มีลักษณะและสมรรถภาพเชิงประกอบภายในตัวเองสูง มีผลการวิจัยหลายเรื่องได้ให้ข้อสรุปอย่างน่าสนใจว่าคุณลักษณะและสมรรถนะเชิงประกอบเหล่านี้สามารถปลูกฝัง ฝึกฝนให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้ด้วยวิธีการและกระบวนการทางการศึกษาที่เหมาะสม ปัจจุบัน เป็นยุคที่สมรรถนะได้รับความสนใจอย่างมาก องค์กรต่างๆ มักมีโมเดลสมรรถนะของตนเอง โมเดลสมรรถนะที่หลากหลายและแต่ละโมเดลมีจำนวนสมรรถนะต่างๆ กันไป¹⁶

ความหมายของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้อธิบายว่า สมรรถนะ คือ กลุ่มของความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติที่จำเป็นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คุณลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมและผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ ส่วนหนึ่งมาจากทักษะความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ บุคลิกภาพ ค่านิยมของบุคคล หรือพฤติกรรม ของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมในงานหนึ่งๆ¹⁷

¹⁶ พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ, **สมรรถนะและการจัดการเชิงกลยุทธ์**, พิมพ์ครั้งที่ 1 (มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์, 2562), 7-8.

¹⁷ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, **สมรรถนะและมาตรฐานวิชาชีพการบริหารทรัพยากรบุคคล** (กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง, 2552), 5.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributer) ที่เกี่ยวข้องกัน สามารถวัดและสังเกตเห็นได้ อาจเกิดได้จากพรสวรรค์หรือเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา¹⁸

เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ ได้สรุปความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่เกิดจากความรู้ เจตคติ หรือ คุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้นๆ ทั้งนี้สมรรถนะจะต้องสามารถวัดได้ สังเกตได้ และสามารถพัฒนาได้ด้วย¹⁹

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ ได้สรุปนิยามของคำว่า competency หมายถึง ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะพิเศษที่อยู่ในตัวบุคคล โดยสะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรมการแสดงออกที่บ่งบอกว่า บุคคลนั้นมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะพิเศษอย่างไร โดยมีความเชื่อว่าความสามารถที่บุคคลากรมีนั้นจะส่งผลถึงเป้าหมาย หรือผลลัพธ์ตามที่องค์การกำหนดขึ้น²⁰

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้สรุปความหมายของสมรรถนะไว้ว่า เป็นความสามารถของบุคคลในระดับที่สามารถปฏิบัติงานใดงานหนึ่งได้สำเร็จ โดยใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ/คุณลักษณะที่ตนเองมีอยู่ ทั้งนี้สมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของบุคคลในการนำความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของตนเอง มาประยุกต์ใช้ในงาน หรือในสถานการณ์ต่างๆ ได้จนประสบความสำเร็จ สมรรถนะจึงเป็นผลรวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ หรือคุณลักษณะที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน การแก้ปัญหา และการดำรงชีวิต²¹

สำนักงานคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา กล่าวว่า สมรรถนะเป็นความสามารถของบุคคลในการใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะต่างๆ ที่ตนมีในการทำงานหรือการ

¹⁸ ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, **9 สมรรถนะสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ**, พิมพ์ครั้งที่ 1 (สกลนคร: สำนักงานโครงการปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2559), 5.

¹⁹ เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ, **สมรรถนะและการจัดการเชิงกลยุทธ์**, พิมพ์ครั้งที่ 1 (มหาสารคาม: ตักสิลาการพิมพ์, 2562), 11.

²⁰ อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, **COMPETENCY ASSESSMENT TOOL เครื่องมือประเมินขีดความสามารถของบุคลากร**, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2561), 13.

²¹ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, **กรอบสมรรถนะหลักของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน** (กรุงเทพฯ: สกศ, 2562), 9.

แก้ปัญหาต่างๆ จนประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง สมรรถนะแสดงออกทางพฤติกรรมการปฏิบัติที่สามารถวัดและประเมินผลได้ สมรรถนะจึงเป็นผลรวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณลักษณะ และความสามารถอื่นๆ ที่ช่วยให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน²²

พิชณุ อภิสมจารโยธิน กล่าวว่า สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง คุณลักษณะที่สำคัญของบุคคลที่จะนำไปสู่คุณภาพและก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน²³

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนิยามของคำว่า สมรรถนะ ว่า สมรรถนะเป็นพฤติกรรมเชิงคุณลักษณะส่วนบุคคลและความสามารถที่แสดงออกให้เห็นถึงการประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ รวมทั้งพฤติกรรมการทำงานในบทบาทและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้ประสบความสำเร็จ และเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน²⁴

บอยซ์ทิส(Boyatzis) ได้ให้ความหมายของ competency ว่า เป็นความสามารถหรือทักษะ ซึ่งประกอบไปด้วยชุดของพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกัน แต่ก็มี ความแตกต่างกัน โดยมีโครงสร้างพื้นฐานที่เราเรียกว่า "เจตคติ" พฤติกรรมเหล่านี้เป็นการแสดงออกของเจตคติในลักษณะที่แตกต่างกันตามสถานการณ์หรือช่วงเวลาที่เหมาะสม²⁵

วูดรuffe(Woodruffe) ได้กล่าวว่า คำว่า “competency” มีความหมาย 2 นัยยะ โดยความหมายแรก จะหมายถึงขอบข่ายของงานที่บุคคลนั้นต้องสามารถบรรลุ(area of competence) แต่ในความหมายที่สอง หมายถึง มิติของพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลงานด้วยความสามารถ ซึ่งมิติของพฤติกรรมจะไปเกี่ยวข้องกับตัวคน (person-related) ซึ่งกรณีหลังควรใช้คำว่า “competency”²⁶

²² สำนักงานคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. “รายงานเฉพาะเรื่องที่ ๑๒ หลักสูตรและการเรียนการสอนฐานสมรรถนะ,” (2562), 23-24.

²³ พิชณุ อภิสมจารโยธิน, สมรรถนะหลัก ภารกิจสำคัญ และรายการพฤติกรรมที่จำเป็น ภายใต้การเผชิญความท้าทายในการบริหารจัดการบริการสุขภาพ, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: ทริปปี้ล กรุ๊ป, 2562), 58.

²⁴ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, “คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง),” (กรุงเทพฯ: สกศ, 2553), 1.

²⁵ Richard E. Boyatzis, *The Competent Manager* (New York: McGraw-Hill, 1982), 58.

²⁶ Woodruffe, C. 1991. “Competence by any other name” *Personnel Management*. September. 38-43.

แมคเคลแลนด์(McClelland) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกหรือลักษณะที่อยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ออกมาจากบุคคลนั้นได้ โดยมีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเกณฑ์ที่กำหนดหรืออยู่ตามเกณฑ์ที่กำหนดตามหน้าที่ที่ตนเองได้รับผิดชอบ²⁷

แพร์รี่(Parry) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของความรู้ (knowledge), ทักษะ (skills), และคุณลักษณะ (attributes) ที่มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ โดยสมรรถนะนี้จะปัจจัยที่ส่งผลต่อผลงานของบุคคลในตำแหน่งงานนั้น ๆ โดยต้องสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่ยอมรับได้ และสามารถเสริมสร้างขึ้นได้ผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาต่อไป²⁸

สเปนเซอร์และสเปนเซอร์(Spencer and Spencer) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะที่เป็นรากฐานหรือพื้นฐานของบุคคลหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีผลต่อปฏิบัติงานหรือการดำเนินงานในสถานการณ์ต่าง ๆ ตามเกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนดไว้ได้²⁹

สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ วัดผลได้ และสามารถพัฒนาได้ เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลสามารถประสบความสำเร็จในการทำงาน และการดำรงชีวิตประจำวัน

ประเภทของสมรรถนะ

แมคเคลแลนด์ (McClelland) อธิบายว่า Competency เกิดจากการรวมกันของ 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge)
2. ทักษะ (Skill)
3. ทศนคติ/แรงจูงใจ (Attitude/Motive)

²⁷ David C. McClelland, “Testing for Competence Rather Than Intelligence” *American Psychologists* (December, 1973), 57.

²⁸ Scott B. Parry, **Evaluating the Impact of Training** (Alexandria, Virginia: American Society for Training and Development, 1997), 72.

²⁹ Lyle M. Spencer and Singe M. Spencer, **Competency at work : Models for Superior Performance** (The United State of America : John Wiley and Sons Inc, 1993), 9.

จากการศึกษาของ David C. McClelland พบว่า Competency สามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. Competency ขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อปฏิบัติงานได้ เช่น ความสามารถในการอ่าน ความรู้เกี่ยวกับสินค้าที่ขาย ซึ่ง Competency พื้นฐานเหล่านี้ไม่ทำให้บุคคลมีผลงานที่แตกต่างจากผู้อื่น หรือไม่สามารถทำให้บุคคลมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้ ดังนั้น Competency ในกลุ่มนี้ จึงไม่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการมากนัก จนถึงขั้นมีกลุ่มนักวิชาการบางส่วนลงความเห็นว่าคุณลักษณะเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็น Competency

2. Competency ที่ทำให้บุคคลแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลทำงานได้ดีกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าคนทั่วไป โดยเน้นการใช้ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ (รวมถึงค่านิยมและทัศนคติ) เพื่อสร้างผลงานที่ยอดเยี่ยม Competency ประเภทนี้เป็นที่สนใจในแวดวงวิชาการมากกว่า เนื่องจากช่วยพัฒนาศักยภาพบุคคลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

ความแตกต่างระหว่าง Competency กับองค์ประกอบอื่นๆ

Competency VS. Knowledge

- ความรู้ (Knowledge) เพียงอย่างเดียวไม่ใช่ Competency
- Competency ต้องเป็นพฤติกรรมที่นำความรู้มาใช้จนเกิดผลงานยอดเยี่ยม

Competency VS. Skill

- ทักษะ (Skill) เพียงอย่างเดียวไม่ใช่ Competency
- Competency ต้องเป็นการใช้ทักษะที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จชัดเจน

Competency VS. Motive/Attitude

- แรงจูงใจ/ทัศนคติ (Motive/Attitude) ไม่ใช่ Competency โดยตรง
- Competency คือ แรงขับภายในที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย³⁰

³⁰ David McClelland, "Testing for Competency rather than Intelligence" *American Psychologist*, 11 (December 1973), 15-17.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (core competency) คือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (working achievement motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี (service mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง (self-development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม (team work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (teacher's ethics and integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานได้ผล และแสดงคุณลักษณะพฤติกรรมได้เด่นชัดเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (curriculum and learning management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีและการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.2 การพัฒนาผู้เรียน (student development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (classroom management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและปลอดภัยของผู้เรียน

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (analysis & synthesis & classroom research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

2.5 ภาวะผู้นำครู (teacher leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (relationship & collaborative building for learning management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้³¹

สำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 เรื่อง มาตรฐาน และแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการ พลเรือนสามัญนั้นได้กำหนดสมรรถนะหลักและสมรรถนะทางการบริหาร ดังต่อไปนี้

1 สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบเพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน อันได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บริการที่ดี 3) การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ 5) การทำงานเป็นทีม

2 สมรรถนะทางการบริหาร คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บังคับเฉพาะตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหาร เพื่อสนับสนุนให้เกิดการบริหารจัดการตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง

³¹ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, “คู่มือการประเมินสมรรถนะครู,” (2553), 31-38.

และส่งผลให้เกิดผู้นำที่เป็นเลิศในส่วนราชการ อันได้แก่ 1) สภาวะผู้นำ 2) วิสัยทัศน์ 3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ 4) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน 5) การควบคุมตนเอง และ 6) การสอนงานและมอบหมายงาน

ดังนั้นการกำหนดสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติหรือสมรรถนะประจำตำแหน่งจะต้องไม่ซ้ำกับสมรรถนะทั้ง 11 ตัว ด้านบน เนื่องจาก ก.พ. ได้กำหนดมาตรฐานรายละเอียด และระดับของสมรรถนะหลักและสมรรถนะทางการบริหารไว้ใน หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 7 ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2553 เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทบริหาร³²

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ ได้แบ่งประเภท Competency ไว้ 3 กลุ่ม ดังนี้

ประเภทที่ 1 - ซิตความสามารถหลัก หรือที่เรียกว่า Core Competency เป็นความสามารถที่คาดหวังจากบุคลากรในองค์การที่สะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรมที่เรียกว่า Employee Core Competency หลายองค์การเข้าใจผิดคิดว่า Core Competency เป็นความสามารถขององค์การหรือมองว่าเป็นจุดแข็ง (Strength) ที่องค์การมี เช่น จุดแข็งเรื่องงานวิจัยและพัฒนา หรือมีระบบการเรียนการสอนที่ทันสมัย หรือเป็นองค์การที่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งความสามารถที่ตอบสนองธุรกิจขององค์การนั้นจะเรียกว่า Corporate Core Competency

ประเภทที่ 2 - ซิตความสามารถด้านบริหารจัดการ หรือที่เรียกว่า Managerial Competency องค์การบางแห่งอาจจะเรียกว่า Leadership Competency หรือ Professional Competency Managerial Competency เป็นความสามารถที่กำหนดขึ้นจากภารกิจหน้าที่ที่รับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาในองค์การ องค์การแต่ละแห่งจะกำหนดความสามารถที่คาดหวังจากผู้บังคับบัญชาไว้แตกต่างกันขึ้นอยู่กับขอบเขตงานที่อยากให้ผู้บริหารที่ต้องดูแลทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชามี

ประเภทที่ 3 - ซิตความสามารถตามลักษณะงานที่รับผิดชอบขึ้นอยู่กับขอบเขตงานที่กำหนดไว้ในแต่ละตำแหน่งงานหรือ Job Description พบว่างานแตกต่างกันความสามารถในงานย่อมแตกต่างกัน โดยจะเรียกความสามารถประเภทนี้ว่า Functional Competency เป็นความสามารถที่คาดหวังจากบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งงานนั้น ๆ Functional Competency แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มย่อย ได้แก่

³² สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ, พิมพ์ครั้งที่ 1 (นนทบุรี: พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด, 2552) 36-42.

3.1 Common Functional Competency : ความสามารถที่เป็นมาตรฐานสำหรับทุกตำแหน่งงานในฟังก์ชันเดียวกัน คือทุกคนที่ทำงานในฟังก์ชันเดียวกันก็ควรมี Competency นี้เหมือนกันวิเคราะห์จากกลุ่มงาน (Job Family) หรือฟังก์ชันของหน่วยงานโดยสกัดหาความสามารถที่คาดหวังจากทุกตำแหน่งงานในกลุ่มงานหรือหน่วยงานนั้น

3.2 Specific Functional Competency : ความสามารถที่เป็นมาตรฐานสำหรับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันขึ้นขึ้นอยู่ขอบเขตงานที่รับผิดชอบเฉพาะตาม Job Description³³

จีระ หงส์ลดารมภ์ ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะสำหรับการบริหารในองค์กร ออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional competency) ได้แก่ ความรู้ของบุคคลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2. สมรรถนะด้านองค์กร (Organizational competency) ได้แก่ ความรู้ของบุคคลที่ช่วยทำให้องค์กรเกิดมูลค่าเพิ่ม (Value-added) อาทิ การมีความรู้เกี่ยวกับการยกเครื่ององค์กร (Reengineering) การเปลี่ยนแปลงองค์กร วัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม (TQM : Total quality management) เป็นต้น

3. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership competency) ได้แก่ ทักษะด้านมนุษย (People skills) วิสัยทัศน์ (Vision) และความน่าไว้วางใจ (Trust)

4. สมรรถนะด้านประกอบการ (Entrepreneurial competency) ได้แก่ การมีความคิดที่ดีๆ (Good ideas) แนวคิดด้านบริหารจัดการ (Executive ideas) การป้องกันความล้มเหลว (Save failure) และความสามารถจัดการกับความเสี่ง (Risk management)

5. สมรรถนะระดับมหภาคและสมรรถนะระดับโลก (Macro and global competency) ได้แก่ การมีความรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์และความเคลื่อนไหวของประเทศและของโลก เช่น รู้ว่าขณะนี้ทั่วโลกกำลังเกิดอะไรขึ้น รู้จักสำรวจความเป็นไปได้และหลีกเลี่ยงอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรของตน เป็นต้น³⁴

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ กล่าวว่า องค์กรประกอบของสมรรถนะมีแนวทางจำแนกได้หลายแบบ แต่โดยทั่วไปจะประกอบด้วย 3 ตัว คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งหมายถึง สมรรถนะที่ทุกคนในองค์กรจะต้องมีเพื่อช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ สมรรถนะประจำ

³³ อารมภ์ ภู่วิทยพันธ์, COMPETENCY ASSESSMENT TOOL เครื่องมือประเมินขีดความสามารถของบุคลากร, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2561), 14-15.

³⁴ จีระ หงส์ลดารมภ์, สมรรถนะ : ประเภทของสมรรถนะสำหรับการบริหารในองค์กร. (กรุงเทพฯ : ศรุสภา ลาดพร้าว, 2559), 26.

สายงาน (Job Competency) คือ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคคลที่จะช่วยส่งเสริมให้สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน และ สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) ซึ่งหมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความโดดเด่นกว่าคนทั่วไป ความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ/ทัศนคติ อย่างโดดเด่น ๆ จะยังไม่ใช่ Competency แต่จะเป็นส่วนหนึ่งที่เกิด Competency³⁵

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดคู่มือการกำหนดสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น “สมรรถนะประจำผู้บริหาร” ซึ่งประกอบไปด้วย

1. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง(Change Leadership-CL) หมายถึง ความตั้งใจและความสามารถในการกระตุ้นผลักดันบุคลากร กลุ่มคน องค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้เกิดความต้องการในการปรับเปลี่ยน หรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน องค์กร ประชาชน สังคม หรือประเทศชาติ รวมถึงความสามารถในการดำเนินการถ่ายทอดชี้แจง และสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ ยอมรับ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนหรือการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ เกิดขึ้นจริง
2. ความสามารถในการเป็นผู้นำ(Leadership-LEAD) หมายถึง ความตั้งใจหรือความสามารถในการเป็นผู้นำของกลุ่มคน หรือทีมงาน ตลอดจนสามารถปกครอง ดูแล และให้ความช่วยเหลือ รวมถึงสามารถกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ แผนงาน เป้าหมาย และวิธีการทำงานต่างๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
3. ความสามารถในการพัฒนาคน (Developing and Coaching-DC) หมายถึง ความตั้งใจหรือความสามารถในการส่งเสริม สนับสนุน และการพัฒนาความรู้ ความสามารถผู้อื่น โดยมีเจตนามุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ทั้งเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน องค์กร หรือประโยชน์ในงานของบุคคลเหล่านั้น
4. การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking-ST) หมายถึง ความสามารถในการคิด การทำความเข้าใจในเชิงสังเคราะห์ รวมถึงการมองภาพในเชิงกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์และการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ในระยะยาวรวมถึงทฤษฎี และแนวคิดต่างๆ ให้เข้ากับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน หรือให้ได้มาซึ่งกรอบความคิดหรือแนวความคิดใหม่ๆ อันเป็นผลมาจากการสรุป

³⁵ พชรวิทย์ จันท์ศิริสิริ, สมรรถนะและการจัดการเชิงกลยุทธ์, พิมพ์ครั้งที่ 1 (มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์, 2562), 19.

รูปแบบ ประยุกต์แนวทางต่างๆ จากสถานการณ์หรือข้อมูลหลากหลาย และนานาทัศนะ ในระดับสูง ยังรวมถึงความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงผลกระทบของปัจจัยภายนอกที่มีต่อกลยุทธ์และนโยบายขององค์กร³⁶

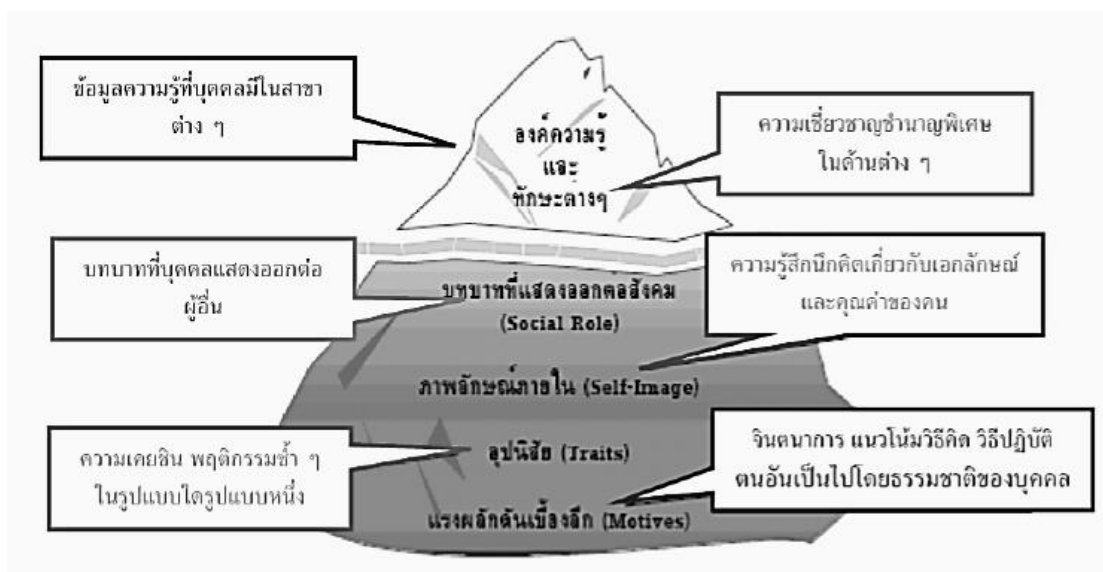
องค์ประกอบของสมรรถนะ

แมคเคลแลน(McClelland) แห่งมหาวิทยาลัย Harvard ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะในลักษณะของการมองคนในภาพรวม ทั้งสิ่งที่ปรากฏเห็นและสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัว บุคคล โดยแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะเป็น 5 ส่วนดังนี้

1. ทักษะ (Skills) สิ่งที่คุณสามารถทำได้ดีและฝึกปฏิบัติประจำจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะ ของหมอฟันในการอุดฟันโดยไม่ทำให้คนไข้รู้สึกเสียวเส้นประสาทหรือเจ็บ
2. ความรู้ (Knowledge) ความรู้เฉพาะด้านของคุณ เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหารต้นทุน เป็นต้น
3. มโนทัศน์ของตน (Self-Concept) ทัศนคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน (Self-Image) หรือสิ่งที่คุณคิดว่าตนเองเป็น เช่น คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหามาต่างได้ เป็นต้น
4. อุปนิสัย (Traits) บุคลิกลักษณะประจำของคุณเป็นสิ่งที่คุณอธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น เขาเป็น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือเขามีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมาย เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จ (Achievement Creation) จะพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

องค์ประกอบทั้ง 5 ประการนี้เมื่อรวมกันก็จะกลายเป็นคุณลักษณะเฉพาะของคุณ และก่อให้เกิดสิ่งที่เรียกว่าสมรรถนะ ซึ่งเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในและแสดงออกมาให้เห็นผ่านพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลสมรรถนะของคุณแต่ละคนจะมีลักษณะเฉพาะตัวที่ไม่เหมือนกันจึงส่งผลให้เกิดความแตกต่างระหว่างบุคคลขึ้น โดย McClelland ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ว่าคุณลักษณะของคุณเปรียบเสมือนกับก้อนน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ ดังแสดงในแผนภูมิที่ 3

³⁶ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, “คู่มือการกำหนดสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น (สมรรถนะประจำผู้บริหาร),” เข้าถึงเมื่อ 25 พฤษภาคม 2567. เข้าถึงได้ที่ <https://mai.go.th/pdf/15738014151.pdf>.



แผนภูมิที่ 3 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

ที่มา : David McClelland, "Testing for Competency rather than Intelligence"

American Psychologist, 11 (December 1973)

จากแผนภูมิที่ 3 ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำซึ่งมีปริมาณน้อย เป็นส่วนที่สังเกตเห็นได้ชัดเจน สามารถวัดได้ง่าย และพัฒนาได้ง่าย ประกอบด้วย ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ที่บุคคลมี ส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำคือ ส่วนที่อยู่ภายในจิตใจมีปริมาณมากกว่า มองเห็นได้ยาก วัดได้ยาก และพัฒนาได้ยาก ประกอบด้วย บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self-Image) อุปนิสัย/คุณลักษณะส่วนบุคคล (Traits) และแรงจูงใจ (Motive) ซึ่งส่วนนี้มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ส่งผลให้แต่ละบุคคลมีพฤติกรรมในการทำงานหรือมีสมรรถนะในการทำงานที่แตกต่างกันมากกว่าส่วนอื่น ๆ³⁷

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านการบริหารการศึกษา เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไวการ

³⁷ David McClelland, "Testing for Competency rather than Intelligence" *American Psychologist*, 11 (December 1973), 3-4.

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่ น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น³⁸

พิชณุ อภิสมจารโยธิน แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะหลักที่สำคัญไว้จำนวน 10 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบไปด้วย

- 1.ภาวะผู้นำ (Leadership)
- 2.ความเชี่ยวชาญในงาน (Work Professional)
- 3.ทัศนคติด้านการนำ (Leading Attitude)
- 4.การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Changing Management)
- 5.การบริหารความยืดหยุ่น (Resilience Management)
- 6.การตัดสินใจ (Decision Making)
- 7.การประชาสัมพันธ์และการสร้างเครือข่าย (Public Relations and Networking)
- 8.การบริหารจัดการทรัพยากร (Resource Management)
- 9.ความรู้เกี่ยวกับบริบทขององค์กร (Organization's Context Knowledge)
- 10.การบริหารความสัมพันธ์และการจัดการสื่อสาร (Relationship and Communication Management)³⁹

วิทยา จันทรศิริ ได้เสนอสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ ประกอบด้วย 5 สมรรถนะดังนี้

1. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงานหรือหน่วยงาน การแสดงบทบาทสมาชิกของทีมทั้งความเป็นผู้นำและผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนความสามารถในการสร้างและการธำรงรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในทีม

³⁸ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา** (กรุงเทพฯ: ศุภสภา, 2558), 28.

³⁹ พิชณุ อภิสมจารโยธิน, **สมรรถนะหลัก ภารกิจสำคัญ และรายการพฤติกรรมที่จำเป็นภายใต้การเผชิญความท้าทายในการบริหารจัดการบริการสุขภาพ**, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุป, 2562), 71.

2. ความเป็นผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจูงใจหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ปฏิบัติตามเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น รวมถึงการแสดงออกถึงความรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ ที่มีผลต่องาน และหน่วยงาน

3. การวางแผนและการจัดการ (Planning and Management) หมายถึง ความสามารถในการกำหนดแนวทางและเป้าหมายในแผนการทำงาน และความสามารถในการจัดการงานให้สำเร็จลุล่วงตามแผนที่กำหนด รวมถึงการทำงานบนฐานของการใช้ข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มหาแนวคิดวิธีการใหม่ๆ เพื่อการปรับปรุงพัฒนางาน การนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคิดริเริ่มเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานของตนเองทั้งในระดับบุคคล หน่วยงานและระดับองค์กร

5. จริยธรรม (Ethics) หมายถึง การครองตน การประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของหลักคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพของตน⁴⁰

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนด สมรรถนะประจำผู้บริหาร ไว้ใน คู่มือการกำหนดสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น 4 รายการ ได้แก่

1. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง(Change Leadership-CL) หมายถึง ความตั้งใจและความสามารถในการกระตุ้นผลักดันบุคลากร กลุ่มคน องค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้เกิดความต้องการในการปรับเปลี่ยน หรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน องค์กร ประชาชน สังคม หรือประเทศชาติ รวมถึงความสามารถในการดำเนินการถ่ายทอด ชี้แจง และสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ ยอมรับ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนหรือการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ เกิดขึ้นจริง

2. ความสามารถในการเป็นผู้นำ(Leadership-LEAD) หมายถึง ความตั้งใจหรือความสามารถในการเป็นผู้นำของกลุ่มคน หรือทีมงาน ตลอดจนสามารถปกครอง ดูแล และให้ความช่วยเหลือ รวมถึงสามารถกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ แผนงาน เป้าหมาย และวิธีการทำงานต่างๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. ความสามารถในการพัฒนาคน (Developing and Coaching-DC) หมายถึง ความตั้งใจหรือความสามารถในการส่งเสริม สนับสนุน และการพัฒนาความรู้ ความสามารถผู้อื่น โดยมีเจตนามุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ทั้งเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน องค์กร หรือประโยชน์ในงานของบุคคลเหล่านั้น

⁴⁰ วิทยา จันทร์ศิริ อ้างถึงใน **สมรรถนะและการจัดการเชิงกลยุทธ์**, พิมพ์ครั้งที่ 1 (มหาสารคาม : ตักสิลาการพิมพ์, 2562), 29-33.

4. การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking-ST) หมายถึง ความสามารถในการคิด การทำความเข้าใจในเชิงสังเคราะห์ รวมถึงการมองภาพในเชิงกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์และการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ในระยะยาวรวมถึงทฤษฎี และแนวคิดต่างๆ ให้เข้ากับการปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน หรือให้ได้มาซึ่งกรอบความคิดหรือแนวความคิดใหม่ๆ อันเป็นผลมาจากการสรุปรูปแบบ ประยุกต์แนวทางต่างๆ จากสถานการณ์หรือข้อมูลหลากหลาย และนานาทัศนะ ในระดับสูงยังรวมถึงความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงผลกระทบของปัจจัยภายนอกที่มีต่อกลยุทธ์และนโยบายขององค์กร ⁴¹

แนวคิดและทฤษฎีของสมรรถนะ

1. แนวคิดของ เฟเดอริก เทเลอร์ (Frederick W. Taylor)

เทเลอร์ (Taylor) นักวิชาการผู้บุกเบิกด้านการจัดการสมัยใหม่ ได้ศึกษาความแตกต่างระหว่างพนักงานที่มีประสิทธิภาพสูงและต่ำ ในฐานะวิศวกร เขาได้พัฒนาหลักการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ (scientific management) ที่อธิบายไว้อย่างละเอียดในงานเขียนชื่อ "The Principles of Scientific Management" แนวคิดหลักของ Taylor คือการนำวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

เทเลอร์ (Taylor) พิสูจน์ว่าการบริหารแบบวิทยาศาสตร์สามารถสร้างประสิทธิภาพสูงสุดได้ โดยให้ประโยชน์ทั้งฝ่ายบริหารและพนักงาน เขาวิเคราะห์ระบบการจัดการแบบเดิมที่เรียกว่า "The management of initiative and incentive" ซึ่งพนักงานจะใช้ความคิดริเริ่มทำงานเพื่อแลกกับสิ่งจูงใจ เทเลอร์ (Taylor) พบว่าพนักงานที่มีศักยภาพสูงมักไม่ใช้ความสามารถเต็มที่หากไม่ได้รับแรงจูงใจที่เพียงพอ เช่น โอกาสก้าวหน้าในงานหรือสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น แม้เขาจะเสนอให้จ่ายค่าตอบแทนแตกต่างตามผลงาน แต่ก็ตระหนักว่ามนุษย์มีแนวโน้มทำงานโดยไม่ใช้ความสามารถเต็มที่ตามธรรมชาติ

หลักการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ของ เทเลอร์ (Taylor) ประกอบด้วยสี่องค์ประกอบหลัก ประการแรก ผู้บริหารต้องรวบรวมและจัดระบบความรู้เกี่ยวกับงานที่เดิมเป็นหน้าที่ของพนักงานแต่เพียงผู้เดียว ประการที่สอง ต้องมีการคัดเลือกและฝึกอบรมพนักงานอย่างเป็นระบบแทนการให้เรียนรู้

⁴¹ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, “คู่มือการกำหนดสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น (สมรรถนะประจำผู้บริหาร),” เข้าถึงเมื่อ 25 พฤษภาคม 2567. เข้าถึงได้ที่ <https://mai.go.th/pdf/15738014151.pdf>.

ด้วยตนเอง ประการที่สาม ต้องสร้างความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและพนักงาน และประการที่สี่ ต้องแบ่งแยกหน้าที่ระหว่างงานบริหารและงานปฏิบัติอย่างชัดเจน⁴²

โดยสรุป แนวคิดของ เฟเดอริก เทเลอร์(Frederick W. Taylor)มีหลายองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ในการจัดการ การเน้นการร่วมมือและการประสานงานระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงาน และการมุ่งเน้นที่การเพิ่มผลผลิตสูงสุด นอกจากนี้ เทเลอร์(Taylor) ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้เต็มที่ โดยกำหนดมาตรฐานที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานและใช้ระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่มีสองอัตรา: หนึ่งสำหรับผลผลิตที่ต่ำกว่ามาตรฐาน และอีกหนึ่งสำหรับผลผลิตที่เท่ากับหรือสูงกว่ามาตรฐาน นอกจากนี้ เทเลอร์(Taylor) ได้พัฒนาแนวคิดที่เรียกว่า "Time and Motion Study" โดยการแบ่งแยกงานออกเป็นส่วนย่อย ๆ และกำหนดเวลาที่เหมาะสมสำหรับแต่ละส่วน ซึ่งช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. แนวคิดของ เดวิด แมคเคลแลน(David C. McClelland)

แมคเคลแลน(McClelland) ถือเป็นนักคิดผู้มีอิทธิพลอย่างสูงต่อการพัฒนารอบแนวคิดด้านสมรรถนะ (competency) ผลงานสำคัญของเขาคือบทความเรื่อง "Testing for competence rather than for intelligence" ที่ตีพิมพ์ในวารสาร American Psychologist ปี 1973 ซึ่งกลายเป็นงานคลาสสิกที่ถูกอ้างอิงอย่างกว้างขวางทั้งในแวดวงวิชาการและภาคปฏิบัติ หลังจากบทความนี้เผยแพร่ แนวคิดของ McClelland ก็เริ่มถูกนำไปใช้ในตำราจิตวิทยาต่างๆ และได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในช่วงปลายทศวรรษ 1980 ที่แนวคิดนี้ได้รับการยอมรับในวงกว้าง

แนวคิดของ แมคเคลแลน(McClelland) เสนอแนวทางปฏิบัติโดยเสนอให้เปลี่ยนจากการทดสอบวัดสติปัญญา (IQ testing) ไปสู่การทดสอบวัดสมรรถนะ (competency-based testing) ฐานคิดสำคัญของเขาคือ การทดสอบความฉลาดแบบเดิมไม่สามารถทำนายความสำเร็จในชีวิตได้อย่างแท้จริง แม้การทดสอบเหล่านั้นอาจสัมพันธ์กับผลการเรียน แต่ไม่มีนัยสำคัญต่อความสำเร็จในชีวิตจริง เขาชี้ให้เห็นว่าผลการทดสอบสติปัญญาและผลการเรียนมักถูกกำหนดโดยปัจจัยทางสังคมและแบบทดสอบเหล่านี้ยังสร้างความไม่เป็นธรรมต่อกลุ่มชนชั้นล่าง

แมคเคลแลน(McClelland) พยายามพิสูจน์ว่าการทดสอบสติปัญญาและความถนัดทางวิชาการไม่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานหรือชีวิตจริง จากการศึกษาติดตามนักเรียน 8 คนที่ Wesleyan University ซึ่งแบ่งเป็นสองกลุ่ม คือกลุ่มที่ได้เกรด A ตลอดหลักสูตร และกลุ่มที่ได้เกรด

⁴² Frederick W Taylor, *The Principle of Scientific Management* (New York: The Norton Library, 1911) อ้างถึงใน นิสตารค์ เวชยานนท์, *Competecy Based Approach*, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ: บริษัท การพิโกซิสเต็มส์ จำกัด, 2553), 77-82.

C พบว่าหลังจบการศึกษา 15-18 ปี ทั้งสองกลุ่มมีอัตราการประสบความสำเร็จในอาชีพไม่แตกต่างกัน ต่างก็มีผู้ที่กลายเป็นแพทย์ นักวิทยาศาสตร์ และอาจารย์มหาวิทยาลัยในสัดส่วนใกล้เคียงกัน เพื่อสนับสนุนข้อค้นพบนี้ McClelland ได้อ้างอิงงานวิจัยของ เทเลอร์(Taylor), สมิทท์(Smith) และ ไกเซลิน(Ghiselin) ที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างผลการเรียนในอดีตกับประสิทธิภาพการทำงานในที่ทำงาน คนที่เคยได้เกรดดีในมหาวิทยาลัยอาจไม่ได้เป็นพนักงานที่มีประสิทธิภาพสูงเสมอไป ในทางกลับกัน บางคนที่มีผลการเรียนปานกลางกลับแสดงสมรรถนะการทำงานที่โดดเด่นเมื่อเข้าสู่วัยทำงาน การค้นพบเหล่านี้ช่วยยืนยันแนวคิดของ McClelland ว่าความสำเร็จในชีวิตจริงต้องอาศัยมากกว่าแค่ความสามารถทางวิชาการหรือคะแนนสอบ

แมคเคลแลน(McClelland) ให้ความสำคัญอย่างมากกับปัญหาความลำเอียงทางวัฒนธรรม (cultural bias) ในแบบทดสอบวัดความถนัดแบบดั้งเดิม เขาชี้ให้เห็นว่าแบบทดสอบเหล่านี้มักให้ผลลัพธ์ที่ไม่เป็นธรรม โดยเด็กจากครอบครัวที่มีสถานะทางสังคมสูงมักได้คะแนนสูงกว่าเด็กจากครอบครัวที่มีสถานะต่ำกว่า ซึ่งสะท้อนถึงความไม่เท่าเทียมในระบบการศึกษา เพื่อแก้ไขปัญหานี้ แมคเคลแลน(McClelland) เสนอทางเลือกใหม่สำหรับการประเมินความสามารถ โดยเน้นหลักการสำคัญหลายประการ

แนวทางการทดสอบแบบใหม่ของ แมคเคลแลน(McClelland) เน้นที่การประเมินจากเกณฑ์ตัวอย่าง (criterion sampling) ซึ่งเป็นการวัดความสามารถโดยตรงจากการปฏิบัติงานจริง ตัวอย่างเช่น หากต้องการประเมินความสามารถในการขับรถ ควรให้ผู้ถูกทดสอบขับรถจริง แทนที่จะทดสอบด้วยข้อเขียนเกี่ยวกับทฤษฎีการขับรถ วิธีนี้สามารถประยุกต์ใช้กับอาชีพต่างๆ เช่น การคัดเลือกตำรวจควรประเมินจากความสามารถในการปฏิบัติงานจริงมากกว่าความรู้ทางทฤษฎี

แบบทดสอบที่ดีควรสามารถสะท้อนพัฒนาการของผู้ถูกทดสอบได้ แมคเคลแลน(McClelland) วิพากษ์แบบทดสอบแบบเดิมที่มักเก็บผลการทดสอบเป็นความลับ ทำให้ผู้ถูกทดสอบไม่สามารถเรียนรู้และปรับปรุงตนเองได้ เขาเสนอให้แบบทดสอบใหม่มีความโปร่งใส ทั้งในส่วนคำถามและคำตอบ เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

แบบทดสอบความสามารถควรครอบคลุมทักษะที่หลากหลายซึ่งสัมพันธ์กับความสำเร็จในชีวิตจริง แมคเคลแลน(McClelland) อ้างอิงงานวิจัยของ กักเน่(Gagne) ที่พบว่าช่างฝีมือดีจำเป็นต้องมีทักษะมากกว่า 50 ประเภท เขาจึงแบ่งกลุ่มความสามารถออกเป็น 4 ประเภทหลัก ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร ทักษะความอดทน ทักษะการตั้งเป้าหมายที่เหมาะสม และทักษะการพัฒนาตนเอง ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในอาชีพและการใช้ชีวิต

แมคเคลแลน(McClelland) ยังเน้นความสำคัญของการประเมินพฤติกรรมที่ซับซ้อน (operant behavior) ซึ่งเกิดจากสิ่งเร้าหลายปัจจัย แทนที่จะวัดเพียงพฤติกรรมง่ายๆ (respondent behavior) ที่เกิดจากสิ่งเร้าเดียว เขาเสนอให้ใช้วิธีการจำลองสถานการณ์ที่ใกล้เคียงความเป็นจริง เพื่อประเมินความสามารถในการแก้ปัญหาในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อน

ข้อเสนอของ แมคเคลแลน(McClelland) ได้รับทั้งการสนับสนุนและคำวิจารณ์จากวงการจิตวิทยา ข้อวิจารณ์หลักคือเขาไม่ได้ให้นิยามที่ชัดเจนของคำว่า "competency" ในบทความของเขา ทำให้นักวิจัยรุ่นหลังต้องอ้างอิงคำจำกัดความจากงานของ โบย์ทซีส(Boyatzis) หรือบทความอื่นๆ นอกจากนี้ยังมีข้อกังวลว่ายังไม่มีหลักฐานชัดเจนว่าแบบทดสอบความสามารถแบบใหม่จะมีประสิทธิภาพเหนือกว่าเครื่องมือประเมินเดิม เช่น assessment centers ที่สามารถใช้ได้กับคนทุกกลุ่มโดยไม่มีผลลำเอียงทางวัฒนธรรม⁴³

โดยสรุป แม้ว่าแนวคิดของ เดวิด แมคเคลแลน(David McClelland) จะมีอิทธิพลสูงต่อการประเมินบุคคลในยุคเก่า แต่ก็ยังไม่สามารถพิสูจน์ได้อย่างแน่ชัดว่าแนวคิดใหม่ที่เขาเสนอมีความเที่ยงตรงสูงสุด นักวิชาการหลายคนได้ออกมาโต้แย้งแนวคิดของเขา เช่น บาร์เน็ต(Barnett), ฟิลลิปส์(Phillips), และ อเล็กซานเดอร์(Alexander) ในปี ค.ศ. 1981, เกวียน(Guion) และ แครนนี่(Cranny) ในปี ค.ศ. 1982, และ แลนด์ดี(Landy) ในปี ค.ศ. 1986 โดยเฉพาะในเรื่องการทดสอบขีดความสามารถ (competency testing) ก็ยังมีข้อโต้แย้งที่สำคัญในเรื่องการศึกษาของ แมคเคลแลน(McClelland) ใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดเล็กเกินไป เครื่องมือที่ แมคเคลแลน(McClelland) ใช้ในการทดสอบขีดความสามารถไม่ได้เป็นเครื่องมือใหม่ แต่ส่วนใหญ่เป็นเครื่องมือการประเมินบุคคลที่มีอยู่แล้ว ขีดความสามารถในการมีความมั่นใจในตัวเองซึ่ง แมคเคลแลน(McClelland) เชื่อว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญของนักบริหารที่ประสบความสำเร็จ ยังไม่ชัดเจนว่าเป็นสาเหตุหรือผลลัพธ์ของความสำเร็จในการทำงาน ในบทความที่ไม่ได้รับการตีพิมพ์ของ แมคเคลแลน(McClelland) ในปี ค.ศ. 1981 เขาได้กล่าวถึงตัวชี้วัดขีดความสามารถมากถึง 50 ตัวชี้วัด แต่มีเพียง 9 ตัวชี้วัดเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับเกณฑ์ที่ตั้งไว้

เดวิด แมคเคลแลน(David McClelland) ได้เสนอแนวทางในการทดสอบขีดความสามารถ โดยใช้ตัวอย่างที่เป็นเกณฑ์มาตรฐาน เช่น หากต้องการประเมินความสามารถในการขับรถของบุคคล ควรให้เขาทดลองขับรถจริง แทนที่จะใช้การทดสอบการอ่านหรือการเขียน อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัย

⁴³ David McClelland, "Testing for Competency rather than Intelligence" *American Psychologist*, 11 (December 1973), 12-23.

ยังแสดงให้เห็นว่าแม้ว่าผู้ผ่านการทดสอบขับรถตามเกณฑ์จะสามารถขับรถได้ตามมาตรฐาน แต่ก็ไม่สามารถทำนายได้ว่าคนนั้นจะขับรถด้วยความรับผิดชอบหรือระมัดระวังเพียงใด เนื่องจากเกณฑ์ที่ใช้ไม่สามารถแยกแยะระหว่างคนขับรถที่ระมัดระวังกับคนขับรถที่มีความรับผิดชอบได้อย่างชัดเจน ดังนั้น แม้เกณฑ์ตัวอย่างที่ แมคเคลแลน(McClelland) ใช้จะมีข้อดีในบางกรณี แต่ก็ไม่เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ อย่างไรก็ตาม ไม่สามารถปฏิเสธได้ว่า แมคเคลแลน(McClelland) เป็นผู้ที่จุดประกายแนวคิดเรื่องการทดสอบขีดความสามารถ (competency) และได้สร้างแรงบันดาลใจให้กับนักวิชาการและนักบริหารที่ต้องการผลักดันให้องค์การของตนประสบความสำเร็จ โดยแนวคิดนี้ยังคงได้รับความสนใจและการนำไปใช้ในวงกว้าง

3. แนวคิดของ ริชาร์ด โบย์ทซีส(Richard E. Boyatzis)

โบย์ทซีส(Boyatzis) ถือเป็นบุคคลสำคัญที่นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะ (competency) เข้ามาประยุกต์ใช้ในสาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ผลงานสำคัญของเขาคือหนังสือ "The Competent Manager" ที่ตีพิมพ์ในปี 1982 ซึ่งทำให้แนวคิดเรื่อง competency เป็นที่รู้จักและยอมรับอย่างกว้างขวางในวงการวิชาการและภาคปฏิบัติ

โบย์ทซีส(Boyatzis) ให้คำจำกัดความของคำว่า "competency" ไว้อย่างครอบคลุม โดยอธิบายว่าเป็นคุณลักษณะภายในของบุคคล (underlying characteristic) ที่อาจประกอบด้วยหลายองค์ประกอบ ได้แก่ แรงจูงใจ (motive) ลักษณะบุคลิกภาพ (trait) ทักษะ (skill) บทบาททางสังคม (social role) การรับรู้เกี่ยวกับตนเอง (self-image) หรือความรู้เชิงเนื้อหา (body of knowledge) คุณลักษณะเหล่านี้เมื่อรวมกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล

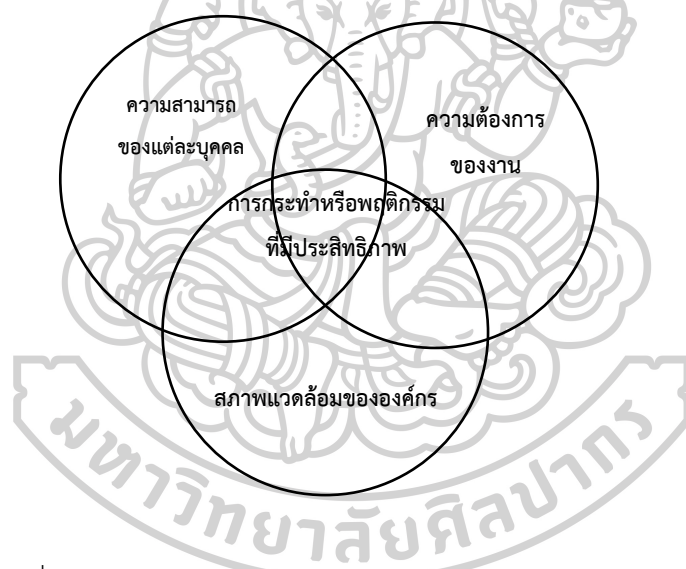
งานวิจัยชิ้นสำคัญของ โบย์ทซีส(Boyatzis) คือ "The Competent Manager: A Model for Effective Performance" ซึ่งใช้เวลาศึกษานานถึง 8 ปี โดยร่วมมือกับบริษัทที่ปรึกษา McBer งานวิจัยนี้มุ่งหาคำตอบว่าคุณลักษณะใดของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น โดยเปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารที่มีผลงานสูงกับผู้บริหารที่มีผลงานปานกลาง งานวิจัยนี้ได้รับอิทธิพลอย่างมากจากแนวคิดของ แมคเคลแลน(McClelland) ผู้เป็นอาจารย์ของเขา

โบย์ทซีส(Boyatzis) ชี้ให้เห็นปัญหาของระบบคัดเลือกบุคคลากรแบบเดิมที่มักเลือกคนไม่ตรงกับความต้องการของงานจริง เขายกตัวอย่างกรณีศึกษาของบริษัท Foldin Corporation ที่ใช้เกณฑ์ "ความคิดริเริ่ม" เป็นหลักในการคัดเลือกผู้จัดการฝ่ายออกแบบ หลังจากใช้เกณฑ์นี้มาหลายปี บริษัทกลับสูญเสียความสามารถในการแข่งขัน เมื่อมีการศึกษาปัญหานี้พบว่าผู้จัดการที่คัดเลือกมาแม้จะมีแนวคิดใหม่ๆ แต่ขาดความมุ่งมั่นที่จะผลักดันให้แนวคิดเหล่านั้นกลายเป็นผลิตภัณฑ์จริง ส่งผลให้บริษัทไม่สามารถนำนวัตกรรมออกสู่ตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรณีศึกษานี้สะท้อนให้เห็นความสำคัญของการกำหนด competency ที่เหมาะสมกับงานจริง แทนที่จะเลือกคนจากคุณลักษณะทั่วไปที่ไม่สัมพันธ์กับผลงาน โบย์ทซีส(Boyatzis) จึงเน้นย้ำว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพต้องเริ่มจากการวิเคราะห์และกำหนด competency ที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและลักษณะงานอย่างแท้จริง

โดยวัตถุประสงค์แล้ว โบย์ทซีส(Boyatzis) ต้องการที่จะเอาแนวคิดหรือโมเดลจากการศึกษาของเขาในเรื่อง The Competent Manager นี้มาใช้ในการสรรหาและคัดเลือกผู้จัดการในโมเดลของโบย์ทซีส(Boyatzis) ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการคือ

- 1) หน้าที่หรือภาระกิจของผู้บริหาร (The jobs demands)
- 2) สภาพแวดล้อมขององค์กร (The organizational environment)
- 3) ความสามารถของบุคคล (The individual's competencies)



แผนภูมิที่ 4 โมเดลของผลงานสูง (A model of effective job performance)

ที่มา : Richard E Boyatzis, **The Competent Manager** (New York: John Wiley & Sons, 1982)

โบย์ทซีส(Boyatzis) ได้พัฒนารอบแนวคิดในการประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง (effective performance) โดยยึดหลักการวัดจากผลลัพธ์งานเป็นเกณฑ์สำคัญ เขาชี้ให้เห็นว่าการวัดผลงานบางประเภททำได้ง่าย เช่น งานขายที่วัดจากยอดขาย แต่บางงานวัดได้ยาก เช่น งานวิจัยและพัฒนาที่ต้องใช้เวลานานกว่าจะเห็นผล ผู้บริหารที่จะสร้างผลงานโดดเด่นต้องแสดงพฤติกรรมเฉพาะ (specific actions) ที่เชื่อมโยงกับผลลัพธ์การทำงานโดยตรง

พฤติกรรมเฉพาะเหล่านี้เกิดจากคุณลักษณะภายในที่ โบย์ทซีส(Boyatzis) เรียกว่า "competencies" ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่ผลงานยอดเยี่ยม เมื่อพนักงานได้รับมอบหมายหน้าที่ตามตำแหน่งงาน พวกเขาจะต้องแสดงพฤติกรรมเฉพาะออกมาในบริบทขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยนโยบาย กลยุทธ์ ทรัพยากร และวัฒนธรรมองค์กร ที่ร่วมกันกำหนดผลลัพธ์การทำงาน

โบย์ทซีส(Boyatzis) ให้คำจำกัดความ competencies ว่าเป็นกลุ่มคุณลักษณะที่สัมพันธ์เชิงเหตุผลกับผลการปฏิบัติงานระดับสูง เขาแบ่งระดับความสามารถออกเป็นสองประเภทหลัก ได้แก่ "threshold competency" ซึ่งเป็นความรู้และคุณลักษณะพื้นฐานที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานในตำแหน่งนั้นได้ แต่ไม่รับประกันผลงานโดดเด่น และ "competencies" ที่แท้จริงซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานเหนือกว่าคนอื่น

ความแตกต่างระหว่างสองระดับนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ Threshold competencies เป็นข้อกำหนดขั้นต่ำที่ทุกคนในตำแหน่งงานนั้นต้องมี ในขณะที่ competencies จริงจะช่วยแยกแยะผู้ปฏิบัติงานดีเยี่ยมออกจากผู้ปฏิบัติงานทั่วไป การเข้าใจความแตกต่างนี้ช่วยให้องค์กรสามารถออกแบบระบบการคัดเลือกและพัฒนาพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มิติของขีดความสามารถ ในโมเดลขีดความสามารถของ โบย์ทซีส(Boyatzis) นั้น ขีดความสามารถจะประกอบด้วยมิติที่สำคัญ 2 มิติ คือ

1. มิติที่เป็นประเภท (The types of competencies) ประเภทของขีดความสามารถที่จะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่คนเราจะแสดงออก เช่น ขีดความสามารถด้านการวางแผนจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการตั้งเป้าหมาย การประเมินความเสี่ยง เป็นต้น หรือขีดความสามารถด้านการมีอิทธิพลจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม เช่น การกระตุ้น ให้กำลังใจ เป็นต้น โดย โบย์ทซีส (Boyatzis) ได้แบ่งไว้ออกเป็น 21 ประเภท คือ 1) ความสามารถในการประเมินตนเองอย่างเที่ยงตรง (accurate self-assessment) 2) ความสามารถในการมองภาพรวม (conceptualization) 3) ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิด (close relationships) 4) ความสามารถในการคำนึงถึงผลกระทบ (concern with impact) 5) ความสามารถในการพัฒนาผู้อื่น (developing other) 6) ความสามารถในการวินิจฉัย (diagnostic use of concept) 7) ความสามารถในการมุ่งประสิทธิภาพ (efficiency orientation) 8) ความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผล (logical thought) 9) ความสามารถในการบริหารกระบวนการกลุ่ม (managing group process) 10)

ความสามารถในการจำ (memory) 11) ความสามารถในการกำหนดและรับรู้วัตถุประสงค์ (perceptual objectivity) 12) ความสามารถในการมีทัศนคติเชิงบวก (positive regard) 13) ความสามารถในการคิดเชิงรุก (proactivity) 14) ความสามารถในการมีความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) 15) ความสามารถในการควบคุมตนเอง (self-control) 16) ความสามารถในการมีความเชี่ยวชาญเฉพาะ (specialized knowledge) 17) ความสามารถในการมีสัญชาตญาณ (spontaneity) 18) ความสามารถในการอดทนและปรับตัว (stamina and adaptability) 19) ความสามารถในการนำเสนอ (oral presentation) 20) ความสามารถในการใช้พลังอำนาจทางสังคม (use of socialized power) 21) ความสามารถในการใช้อำนาจอย่างไม่เป็นทางการ (use of unilateral power)

2. มิติของระดับของแต่ละขีดความสามารถ (The levels of each competency) ซึ่งในขีดความสามารถแต่ละอันจะปรากฏในระดับที่แตกต่างกัน เช่น แรงขับ (motives) จะปรากฏในระดับที่ไม่รู้สึกตัว (unconscious level) ในขณะที่การมีภาพลักษณ์ของตัวเอง (self-image) อยู่ในระดับที่รู้สึกตัว (conscious level) และทักษะจะอยู่ในระดับที่เป็นพฤติกรรม (behavioral level) เช่น ความสามารถในการวางแผน (planning competency) อาจเกิดขึ้นได้ในหลายระดับ ในระดับที่เป็นแรงขับความสามารถตัวนี้ อาจปรากฏเป็นความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย แต่ในระดับทักษะ ความสามารถตัวนี้จะแสดงออกเป็นพฤติกรรมของการระบุวัตถุประสงค์ระบุการกระทำที่จะนำไปสู่วัตถุประสงค์ คนที่มีขีดความสามารถนี้ในตัวจะมีแนวโน้มที่จะคิดถึงการบรรลุเป้าหมายบ่อยมากกว่าคนที่ไม่มีขีดความสามารถนี้ ดังนั้น การที่ความสามารถมีระดับที่แตกต่างกันนี้ จะมีผลต่อการที่คนผู้นั้นประยุกต์เอาความสามารถนี้ไปใช้งานระดับของขีดความสามารถจะมี 3 ระดับ คือ 1) ระดับแรงขับ (The motive and trait level) 2) ระดับการมีภาพลักษณ์ตัวเอง (The self-image and social acts level) 3) ระดับทักษะ (The skill level)⁴⁴

สรุปได้ว่า การศึกษาของ ริชาร์ด โบย์ทซีส (Richard Boyatzis) พบว่ามี 12 ความสามารถที่สำคัญซึ่งเขาเรียกว่า "competencies" โดยแบ่งเป็นสองกลุ่มหลักคือ ความสามารถที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในระดับกลางถึงสูง และความสามารถที่เป็น threshold competencies หรือความสามารถพื้นฐานที่จำเป็นในการทำงาน โดยสรุปได้ดังนี้

1. การมุ่งประสิทธิภาพ (Efficiency Orientation)

⁴⁴ Richard E Boyatzis, **The Competent Manager** (New York: John Wiley & Sons, 1982), 13-20.

2. การทำงานเชิงรุก (Proactivity)
3. ความสามารถในการวินิจฉัย (Diagnostic Use of Concepts)
4. ความสามารถในการคำนึงถึงผลกระทบ (Concern with Impact)
5. ความเชื่อมั่นในตัวเอง (Self-Confidence)
6. ความสามารถในการนำเสนอด้วยวาจา (Oral Presentation)
7. ความสามารถในการมองภาพรวม (Conceptualization)

ความสามารถทั้ง 7 ข้อนี้อถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในระดับกลางถึงสูง ส่วนความสามารถที่เหลือเป็น threshold competencies ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

8. ความสามารถในการใช้พลังอำนาจทางสังคม (Use of Socialized Power)
9. ความสามารถในการบริหารกระบวนการกลุ่ม (Managing Group Process)
10. ความสามารถในการรับรู้ (Perceptual Objectivity)
11. ความสามารถในการควบคุมตนเอง (Self-Control)
12. ความอดทนและการปรับตัว (Stamina and Adaptability)

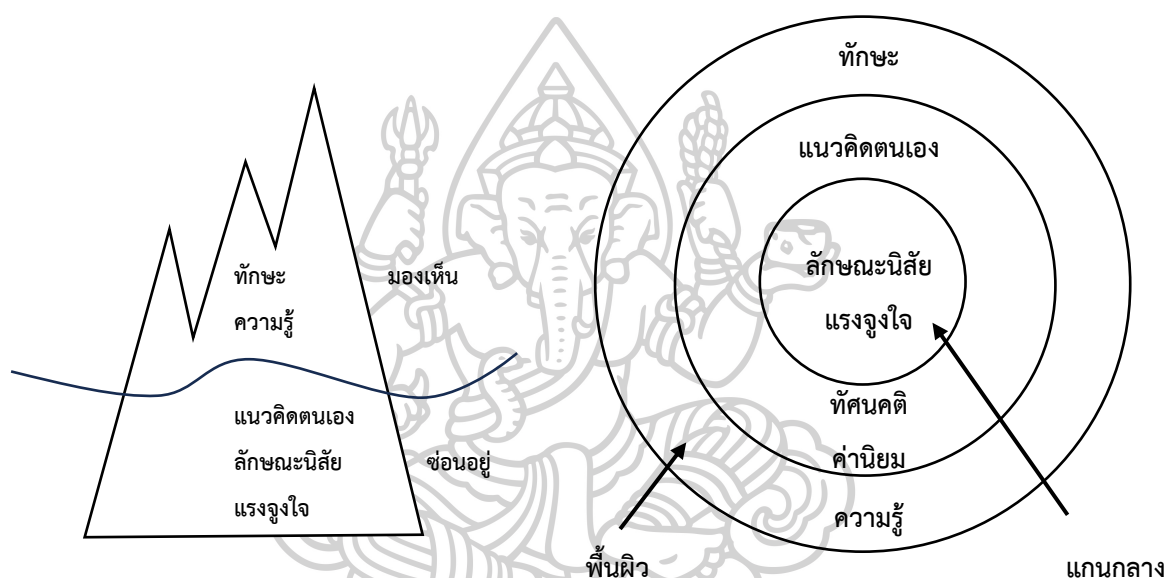
การศึกษาของ โบย์ทซีส(Boyatzis) ได้รับการอ้างอิงอย่างกว้างขวางและมีอิทธิพลสำคัญในวงการบริหารจัดการ ทำให้แนวคิดเรื่องความสามารถ (competencies) ได้รับความนิยมและการนำไปใช้ในปัจจุบันอย่างแพร่หลาย

4. แนวคิดของ สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์(Lyle M. Spencer Jr. and Signe M. Spencer)

แนวคิดของ สเปนเซอร์และสเปนเซอร์(Spencer and Spencer) ซึ่งได้นิยามความหมายของขีดความสามารถเอาไว้ว่า "คุณลักษณะที่อยู่ภายในของบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างมีเหตุมีผลกับเกณฑ์ที่อ้างอิงได้ และทำให้บุคคลผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานสูง" ในคำจำกัดความของเขา ตัวที่ต้องทำความเข้าใจ มี 3 ตัว ตัวแรก คือ คุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคล หรือพูดอีกอย่างก็คือ คุณลักษณะบุคลิกภาพที่แสดงออกถึงความเป็นตัวเอง และเป็นคุณลักษณะที่คาดคะเนได้ถึงพฤติกรรมในแต่ละสถานการณ์ คุณลักษณะนี้เป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพที่ถาวร ประกอบด้วยปัจจัย 5 ประการ คือ

1) แรงขับ (motives) คือสิ่งที่กระตุ้นให้คนคิดหรือแสดงพฤติกรรมออกมา สิ่งที่จะผลักดัน ชี้ทาง และเลือกที่จะให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น คนที่มีแรงผลักดันใฝ่สัมฤทธิ์สูง (n-achievement) จะเป็นคนที่พยายามตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และเต็มไปด้วยความรับผิดชอบ เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย

- 2) คุณลักษณะ (traits) เป็นคุณลักษณะทั้งทางกายภาพและคุณลักษณะภายใน เช่น การควบคุมอารมณ์
- 3) การรับรู้ตนเอง (self-concept) ประกอบด้วย ทักษะคติ ค่านิยมและภาพลักษณ์ที่แต่ละคนรับรู้
- 4) ความรู้ (knowledge) เป็นข้อมูลที่คนแต่ละคนรวบรวมและสะสมเอาไว้
- 5) ทักษะ (skills) คือความสามารถในการทำงาน ทั้งงานที่ต้องใช้ทักษะทางกายและทักษะทางความคิด



แผนภูมิที่ 5 ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบด้านแรงขับ คุณลักษณะ การรับรู้ตนเอง ทักษะ และความรู้

ที่มา : Lyle M. Spencer and Singe M. Spencer, **Competency at work : Models for Superior Performance** (The United State of America : John Wiley and Sons Inc, 1993.

ในแผนภูมิที่ 5 ที่สเปนเซอร์และสเปนเซอร์นำเสนอ แบ่งองค์ประกอบของขีดความสามารถออกเป็นสองส่วนที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน โดยเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ ส่วนที่มองไม่เห็น (ใต้ผิวน้ำ) ประกอบด้วยปัจจัยภายในที่ลึกซึ้งและเปลี่ยนแปลงได้ยาก ซึ่งเป็นแก่นแท้ของบุคลิกภาพ (Core Personality) ได้แก่ แรงขับ (Motives) คุณลักษณะ (Traits) การรับรู้ตนเอง (Self-Concept) ส่วนที่มองเห็นได้ (เหนือผิวน้ำ) เป็นองค์ประกอบที่เปลี่ยนแปลงและพัฒนาการได้ง่ายกว่า ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills)

วงกลมด้านขวาของแผนภูมียังแสดงให้เห็นถึงลำดับขั้นขององค์ประกอบเหล่านี้ โดยวงกลมชั้นในสุดคือการรับรู้ตนเอง ทศนคติ และค่านิยม ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงได้ผ่านกระบวนการพัฒนาและการเรียนรู้ ในขณะที่วงกลมชั้นนอกคือความรู้และทักษะ ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรส่วนใหญ่มักพิจารณาในการคัดเลือกบุคคลากร ข้อสังเกตสำคัญคือ แม้องค์กรมักให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอกที่วัดได้ง่าย เช่น ผลการเรียนหรือทักษะเฉพาะทาง แต่ในความเป็นจริง ปัจจัยภายในต่างหากที่เป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง เมื่อผู้สมัครมีระดับสติปัญญา (IQ) และความรู้ใกล้เคียงกัน ปัจจัยภายในเหล่านี้จะเป็นตัวแยกความแตกต่างระหว่างผู้ที่มีผลงานโดดเด่นกับผู้ที่มีผลงานปานกลาง แผนภูมินี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นที่องค์กรควรให้ความสำคัญกับการประเมินปัจจัยภายในของผู้สมัครงาน ไม่เพียงแต่ดูที่ความรู้และทักษะภายนอกเท่านั้น เพราะปัจจัยภายในเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการทำงานในระยะยาวและความสามารถในการสร้างผลงานที่โดดเด่น

ความสัมพันธ์อย่างมีเหตุมีผล (causal relationships) เป็นอีกตัวหนึ่งที่ต้องทำความเข้าใจ ในขณะที่แรงขับเคลื่อน คุณลักษณะที่ดี หรือการรับรู้ตนเองที่ดี ล้วนเป็นตัวผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะเป็นตัวคาดการณ์ถึงผลลัพธ์ของงาน ตามแผนภูมิที่ 6

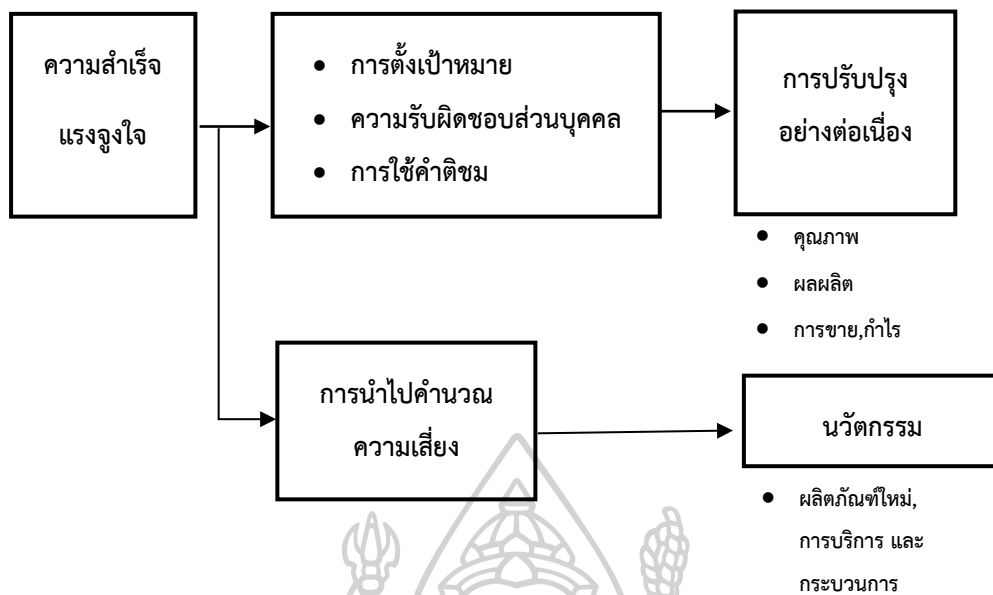


แผนภูมิที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและผลของงาน

ที่มา : Lyle M. Spencer and Singe M. Spencer, **Competency at work : Models for Superior Performance** (The United State of America : John Wiley and Sons Inc, 1993

ยกตัวอย่าง ถ้าคนๆ หนึ่งมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เขาก็จะมีพฤติกรรมต่างๆ เช่น การกำหนดเป้าหมาย การแสดงความรับผิดชอบ การรับฟังคำติชมซึ่งจะทำให้ผลงานของเขาได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นหรือการที่อีกคนหนึ่งมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เขาอาจมีพฤติกรรมของการคำนวณความเสี่ยงและนำไปสู่การคิดค้นสิ่งใหม่ๆ ขึ้นก็ได้⁴⁵

⁴⁵ Lyle M. Spencer and Singe M. Spencer, **Competency at work : Models for**



แผนภูมิที่ 7 การแสดงออกของพฤติกรรมที่สะท้อนถึงผลงาน

ที่มา : Lyle M. Spencer and Singe M. Spencer, **Competency at work : Models for Superior Performance** (The United State of America : John Wiley and Sons Inc, 1993

สรุปได้ว่า แนวคิดเรื่องขีดความสามารถ (Competency) ของ สเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) ถือเป็นกรอบทฤษฎีสำคัญที่ช่วยอธิบายปัจจัยภายในที่ทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น โดยทั้งสองท่านได้ให้นิยามขีดความสามารถไว้ว่าเป็น "คุณลักษณะภายในของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับเกณฑ์มาตรฐานที่อ้างอิงได้ และทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานระดับสูง" การทำความเข้าใจแนวคิดนี้จำเป็นต้องพิจารณาองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ โดยประการแรกคือคุณลักษณะภายในของบุคคล ซึ่งหมายถึงลักษณะเฉพาะตัวที่ฝังลึกและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่คงที่ของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ คุณลักษณะเหล่านี้ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 5 ประการที่สัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ

1. แรงขับ (Motives) ซึ่งทำหน้าที่เป็นกลไกผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมาย ตัวอย่างเช่น บุคคลที่มีแรงผลักดันใฝ่สัมฤทธิ์สูง (n-Achievement) มักตั้งเป้าหมายท้าทายและทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

Superior Performance (The United State of America : John Wiley and Sons Inc, 1993), 13-18.

2. คุณลักษณะ (Traits) ซึ่งครอบคลุมทั้งลักษณะทางกายภาพและจิตใจ เช่น ความสามารถในการควบคุมอารมณ์หรือระดับพลังงานของร่างกาย ที่ส่งผลต่อรูปแบบการทำงาน
3. การรับรู้ตนเอง (Self-Concept) อันประกอบด้วยทัศนคติ ค่านิยม และภาพลักษณ์ที่บุคคลมีต่อตนเอง ซึ่งทำหน้าที่เป็นกรอบความคิดในการประเมินสถานการณ์และตัดสินใจ
4. ความรู้ (Knowledge) ที่หมายถึงคลังข้อมูลและความเข้าใจในสาขาต่างๆ ที่บุคคลสะสมมาจากประสบการณ์และการเรียนรู้
5. ทักษะ (Skills) ทั้งทางกายภาพและความคิด ที่พัฒนาขึ้นจากการฝึกฝนและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้จริง

การรวมกันของคุณลักษณะทั้งห้าในสัดส่วนที่เหมาะสมจะเป็นตัวกำหนดระดับขีดความสามารถของบุคคล ซึ่งสามารถนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่เหนือกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานทั่วไป แนวคิดนี้จึงมีประโยชน์อย่างยิ่งในการออกแบบระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในด้านการคัดเลือก พัฒนา และประเมินพนักงานให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

5. แนวคิดของ พอล กรีน(Paul C. Green)

กรีน(Green) ถือเป็นนักคิดสำคัญอีกท่านหนึ่งที่สร้างคุณูปการต่อการพัฒนากรอบแนวคิดด้านสมรรถนะบุคคล ผลงานสำคัญของเขาที่ชื่อ "Building Robust Competencies: Linking Human Resource Systems to Organizational Strategies" ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในแวดวงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ งานชิ้นนี้มุ่งเน้นการประยุกต์ใช้สมรรถนะบุคคลในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเชื่อมโยงระบบทรัพยากรมนุษย์กับยุทธศาสตร์องค์กร

กรีน(Green) ให้ความสำคัญกับแนวคิดเรื่อง "สมรรถนะที่แข็งแกร่ง" (Robust Competencies) ซึ่งเป็นขีดความสามารถที่บุคคลต้องพัฒนาขึ้นเพื่อรับมือกับความท้าทายยุคใหม่ ทั้งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี กระแสโลกาภิวัตน์ และนวัตกรรมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เขาชี้ให้เห็นว่าในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนขึ้นเรื่อย ๆ การสะสมประสบการณ์และการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่องกลายเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและองค์กร

ในมุมมองของกรีน(Green) สมรรถนะบุคคลหมายถึง "คำอธิบายลักษณะนิสัยการทำงานและทักษะส่วนบุคคลที่ใช้ในการบรรลุวัตถุประสงค์ทางการงาน" ตัวอย่างเช่น ความเป็นผู้นำ ความคิดสร้างสรรค์ หรือทักษะการนำเสนอ เขาเน้นย้ำว่าสมรรถนะเหล่านี้ช่วยลดความคลุมเครือในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการแก้ปัญหา โดยนักทรัพยากรมนุษย์ควรมองสมรรถนะเป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล

กรีน(Green) ได้เสนอกรอบความคิดที่ชัดเจนในการแยกแยะระหว่างแนวคิดสำคัญต่างๆ เช่น สมรรถนะหลัก (Core Competencies) ความสามารถพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงาน ศักยภาพ (Capabilities) ความสามารถเชิงกว้างที่พัฒนาขึ้นจากประสบการณ์ และทักษะทางเทคนิค (Technical Skills) ความสามารถเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับงาน สำหรับการนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้ กรีน(Green) ได้เสนอแนวทางปฏิบัติสำคัญหลายประการ

- ต้องแยกแยะให้ชัดเจนระหว่างสมรรถนะบุคคลกับสมรรถนะองค์กร ศักยภาพ และค่านิยม
- การนิยามสมรรถนะควรใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและสื่อความหมายชัดเจน
- ลักษณะนิสัยการทำงานและทักษะที่วัดได้ต้องสามารถสังเกตและประเมินผลได้อย่างน่าเชื่อถือ

- สมรรถนะที่ดีต้องสนับสนุนการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นจนบรรลุผลลัพธ์สุดท้าย

แนวคิดของกรีน(Green) เน้นย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร โดยมองว่าสมรรถนะไม่ใช่แค่ทักษะเฉพาะทาง แต่รวมถึงนิสัยการทำงานและความสามารถในการปรับตัวที่ช่วยให้บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว งานของเขาจึงให้กรอบคิดที่มีประโยชน์สำหรับองค์กรที่ต้องการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ตอบสนองต่อความท้าทายในยุคโลกาภิวัตน์

กรีน(Green) ได้พัฒนารอบแนวคิดเรื่องโมเดลสมรรถนะ (Competency Model) ที่มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับใช้ได้ทั้งในระดับกว้างและระดับเฉพาะ โดยแบ่งออกเป็นสองลักษณะหลัก ได้แก่ โมเดลสมรรถนะทั่วไปที่ใช้ได้กับงานหลากหลายประเภท และโมเดลสมรรถนะเฉพาะที่ออกแบบมาสำหรับองค์กรหรือตำแหน่งงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งได้ประยุกต์แนวคิดของเขามาจากงานวิจัยของ (Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills: SCANS) ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้กระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกา หน่วยงานนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญในการศึกษารูปแบบทักษะที่จำเป็นสำหรับกำลังแรงงานทั้งในภาครัฐและเอกชน เพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรสำหรับความต้องการในอนาคตผ่านระบบการศึกษา เขาได้มากำหนดเป็นตัวแบบสมรรถนะ (competency model) แต่ละประเภทดังนี้

ทักษะที่ทำให้เกิดผลการดำเนินงาน (Performance Skills)

ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability)

มีความยืดหยุ่น : ในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือเกิดความขัดแย้งเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผิดพลาด จัดการกับความขัดแย้งหรือสภาพกดดันที่เกิดขึ้น รับฟังคำติเตียน และรู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง

ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง : เปิดใจรับเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เสนอมุมมองใหม่ๆ ให้แก่ทีมผู้รับผิดชอบการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น

สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal)

มีส่วนร่วมในทีมงาน : ทำงานร่วมกับผู้อื่นและสนับสนุนให้เกิดความคิดหรือข้อเสนอแนะ สื่อสารระหว่างสมาชิกในกลุ่มเพื่อให้เกิดการยอมรับร่วมกัน ไม่กล่าวถึงสมาชิกในกลุ่มในแง่ลบเมื่อเขาไม่อยู่ มีความเต็มใจที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นของกลุ่ม

แสดงถึงความเป็นภาวะผู้นำ : สื่อสารให้เข้าใจถึงความคิด ความรู้สึกและแนวคิดในการกำหนดตำแหน่งของกลุ่ม ให้ความเอาใจใส่สร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิก ตอบสนองต่อกระบวนการหรือนโยบายของกลุ่มที่ทำหาย

จัดการความขัดแย้ง : เสนอมุมมองที่ชัดเจนและตรงประเด็น รับฟังและเข้าใจถึงความคิดและความรู้สึกของผู้อื่น ยอมรับผลสะท้อนกลับที่เกิดขึ้นในทางลบได้แล้วนำมาปรับปรุงเจรจาต่อรองในข้อตกลงที่แตกต่างกัน

ยอมรับในความแตกต่าง : งานที่มีประสิทธิภาพเกิดจากกลุ่มคนที่มีพื้นฐานที่หลากหลายร่วมกันทำงานทั้งความแตกต่างในเรื่องเพศชนชั้นทางสังคมพื้นฐานการศึกษา หลีกเลียงการมองแบบเหมารวม(stereotypes) เมื่อต้องติดต่อกับผู้อื่น

ให้บริการ : ปฏิบัติงานและสื่อสารกับลูกค้าเพื่อสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้น ปรับเปลี่ยนความต้องการและวัตถุประสงค์ของตนเองเพื่อช่วยให้ผู้อื่นบรรลุวัตถุประสงค์ด้วย นำเสนอข้อมูลที่ผู้อื่นต้องการทราบ

ลักษณะนิสัยในการทำงาน (Work Habits)

มีความซื่อสัตย์ : รวบรวมและใช้ข้อมูลในทางที่ถูกต้องและมีจรรยาบรรณ จัดทำข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือและตรวจสอบได้ หลีกเลียงการใช้ข้อเท็จจริงของตนเองในการตัดสินใจเกี่ยวกับข้อมูล จัดทำเอกสารที่มีความถูกต้องและสมบูรณ์

จัดการตนเอง : กำหนดมาตรฐานในกระบวนการปฏิบัติงานและโครงสร้างของงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ คัดเลือกและจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมาย จัดสรรเวลาให้กับ กิจกรรมต่างๆ โดยการกำหนดกำหนดการ และดำเนินการตามนั้น มุ่งที่ภารกิจของตัวงาน

สร้างแรงจูงใจให้กับตนเองและผู้อื่น : เริ่มต้นทำงานของตนเองเพื่อให้ผู้อื่นเริ่มต้น ตามไปด้วย วางแผนการทำงานและเต็มใจที่จะทำงานหนักและใช้เวลาในการทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ อย่างรวดเร็ว กระตุ้นตัวเองเพื่อให้เกิดการแข่งขัน และจัดสรรเวลาให้พอเหมาะ

ติดตามกระบวนการทำงาน : เข้าใจ ติดตาม และเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงาน คอยอำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติงานราบรื่นผลการดำเนินงานโดยตรวจสอบนโยบายและกระบวนการ ทำงานคอยปรับปรุงอยู่เสมอว่ายังใช้ได้ดีหรือไม่

ความรู้ทางเทคนิคและทักษะในงาน (Technical Knowledge and Job Skills)

ทรัพยากร (Resources)

จัดสรรงบประมาณ : เตรียมความพร้อมด้านงบประมาณคาดการณ์เกี่ยวกับต้นทุน และรายได้จัดทำบันทึกผลการดำเนินงานและปรับปรุงให้เหมาะสมอยู่เสมอ

จัดสรรอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก : จัดหา เก็บรักษาและแจกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ ชิ้นส่วนต่างๆ หรือผลิตภัณฑ์ที่เสร็จแล้ว

จัดสรรกำลังคน : ประเมินความรู้และทักษะของบุคลากรแจกจ่ายงาน และ ประเมินผลการทำงานรวมทั้งนำเสนอผลย้อนกลับให้ผู้ปฏิบัติทราบด้วย

ข้อมูล (Information)

รวบรวมข้อมูลและประเมินข้อมูลที่ได้ : ระบุความจำเป็นของการใช้ข้อมูลดิบ นำ ข้อมูลเดิมมาใช้หรือสร้างข้อมูลใหม่ขึ้นมา และนำมาประเมินความถูกต้องและความเชื่อมโยง

จัดโครงสร้างและบำรุงรักษาข้อมูล : จัดการด้านกระบวนการเก็บบันทึกด้วยระบบ คอมพิวเตอร์อย่างเป็นระบบ

ตีความและสื่อสารข้อมูล : เลือกและวิเคราะห์ข้อมูลแล้วนำผลที่ได้ สื่อสารไปยังผู้อื่น ด้วยวาจา การเขียน รูปภาพ หรือด้วยสื่อผสม

ใช้คอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูล : สามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้ทั้งการค้นหามาจัดโครงสร้างของข้อมูล วิเคราะห์ และสื่อสารผ่านระบบคอมพิวเตอร์ออนไลน์

ระบบ (System)

เข้าใจระบบ : มีความรู้เกี่ยวกับระบบสังคม องค์กรและเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงาน รวมถึงการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ติดตามผลการดำเนินงาน : ดูแนวโน้ม ทำนายถึงผลกระทบของระบบการทำงาน ตั้งข้อสันนิษฐานถึงความยั่งยืนของระบบหรือขององค์กร และปรับการกระทำนั้นใหม่เพื่อให้ผลการดำเนินงานมีความถูกต้อง

ปรับปรุงและออกแบบระบบ : ให้คำแนะนำเพื่อปรับแต่งระบบที่มีอยู่ เพื่อปรับปรุงตัวผลิตภัณฑ์หรือบริการ และพัฒนาหรือสร้างระบบใหม่ขึ้นมาใช้ด้วย

เทคโนโลยี (Technology)

คัดเลือกเทคโนโลยี : พิจารณาถึงกระบวนการ เครื่องมือ หรืออุปกรณ์รวมทั้งคอมพิวเตอร์และโปรแกรมที่ต้องใช้เพื่อช่วยให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงปรารถนาและมีการเรียนรู้เกิดขึ้น

ประยุกต์เทคโนโลยีเข้ากับการทำงาน : เข้าใจภาพรวมของกระบวนการทำงานทั้งหมด ทั้งเครื่องมือเครื่องจักรที่ต้องใช้ ซึ่งรวมถึงคอมพิวเตอร์และโปรแกรมต่างๆ

บำรุงรักษาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น : ป้องกัน หรือแก้ไขปัญหาด้านเครื่องจักรคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีอื่นๆ

โดยสรุป แนวคิดสมรรถนะบุคคลของ Green มุ่งเน้นการสร้างสมรรถนะบุคคลที่แข็งแกร่ง โดยการกำหนดเป็นโมเดลสมรรถนะที่มีคำอธิบายชัดเจนสำหรับแต่ละสมรรถนะ หนึ่งในแนวคิดที่โดดเด่นที่สุดของ กรีน(Green) คือ "The Competency Scope" ซึ่งแบ่งสมรรถนะออกเป็นสี่ประเภทหลัก ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competencies)
2. ค่านิยมหลัก (Core Values)
3. ความรู้และทักษะในการทำงาน (Knowledge and Skills)
4. สมรรถนะในการแสดงออก (Behavioral Competencies)

สมรรถนะในระดับองค์กร เช่น สมรรถนะหลักและค่านิยมหลัก เป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรต้องมีร่วมกัน และสะท้อนถึงพันธกิจและเป้าหมายหลักขององค์กร ส่วนความรู้และทักษะในการทำงาน และสมรรถนะในการแสดงออก เป็นสมรรถนะในระดับบุคคลที่แตกต่างกันไปตามบทบาทและหน้าที่ของแต่ละคน แต่ต้องสนับสนุนการทำงานให้บรรลุเป้าหมายหลักขององค์กร โดยการจัดหมวดหมู่

สมรรถนะเช่นนี้ Green ช่วยให้สามารถพัฒนาความสามารถของบุคคลและทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้แต่ละคนสามารถมีส่วนร่วมในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ⁴⁶

การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษา

ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วิโรจน์ ชัยมูลและสุพรรณษา ยวงทอง กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT : Information Technology) หมายถึงการประยุกต์เอาความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาจัดการสารสนเทศที่ต้องการ โดยอาศัยเครื่องมือทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น เทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีด้านเครือข่าย โทรคมนาคมและการสื่อสาร ตลอดจนอาศัยความรู้ในกระบวนการดำเนินงานสารสนเทศในขั้นตอนต่าง ๆ ตั้งแต่การแสวงหา วิเคราะห์ การจัดเก็บ รวมถึง การจัดการเผยแพร่ และแลกเปลี่ยนสารสนเทศด้วย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความถูกต้อง ความแม่นยำ และความรวดเร็วทันต่อการนำไปใช้ประโยชน์ได้⁴⁷

พนิต ศรีประดิษฐ์ กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง อุปกรณ์หรือเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการรวบรวม ประมวล เก็บรักษา และเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศ โดยรวมทั้งฮาร์ดแวร์ ฐานข้อมูล และการสื่อสารโทรคมนาคม เป็นต้น⁴⁸

ปีเตอร์ รักรธรรม ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology: IT) หมายถึงเทคโนโลยีที่สามารถนำมาใช้เพื่อบริหารข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ ได้ เช่น ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ฐานข้อมูล และการสื่อสารโทรคมนาคม ซึ่งรวมถึงระบบเครือข่ายและอินเทอร์เน็ต ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว มาใช้คำว่า เทคโนโลยีสารสนเทศควบคู่ไปกับคำว่าระบบสารสนเทศ ระบบสารสนเทศนั้นมักใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น คอมพิวเตอร์ และเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ในการประมวลผลการทำงานตาม

⁴⁶Paul C. Green, "Building Robust Competencies: Linking Human Resource Systems to Organizational Strategies, (April 1999), 34-41.

⁴⁷วิโรจน์ ชัยมูลและสุพรรณษา ยวงทอง, **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ(ฉบับปรับปรุงใหม่)** (กรุงเทพฯ: บริษัท โพรวิชั่น จำกัด, 2558), 128.

⁴⁸พนิต ศรีประดิษฐ์, **เอกสารประกอบการสอน นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา** (คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558), 35.

หน้าที่ในบางส่วน แต่ทั้งนี้อาจมีการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศในทุกกระบวนการของระบบสารสนเทศด้วยเช่นกัน⁴⁹

ประสิทธิ์ ทีฆพุดิ และครรชิต มัลลียงค์ กล่าวว่า คำว่า "เทคโนโลยีสารสนเทศ" มีสาระสำคัญอยู่ที่คำว่า สารสนเทศ (information) ซึ่งถ้าพิจารณาแบบกว้างๆ หมายถึง ข้อมูลหรือข้อเท็จจริงอันเป็นรายละเอียดเกี่ยวกับเหตุการณ์ การกระทำ บุคคล หน่วยงาน เช่น ลูกค้ารายหนึ่งสั่งซื้อสินค้าอะไรบ้าง เป็นจำนวนเท่าใด แต่ถ้าพิจารณาอย่างเจาะจงมากขึ้น สารสนเทศ หมายถึงผลที่ได้จากการนำข้อมูลที่เป็นรายละเอียดมาประมวลให้เป็นข้อสรุปที่ทำให้เห็นภาพกว้างๆ ของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน ตัวอย่าง เช่น การนำข้อมูลเกี่ยวกับการสั่งซื้อสินค้าของลูกค้าตลอดทั้งเดือนของเดือนก่อนๆ มาประมวลจะทำให้เราทราบว่าสินค้าใดเป็นที่ต้องการมาก สินค้าใดขายไม่ได้เพราะไม่มีการสั่งซื้อ หรือลูกค้ารายใดสั่งซื้อสินค้ามากน้อยผิดปกติ การทราบสารสนเทศเหล่านี้ทำให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจที่จะบริหารหรือจัดการในด้านที่เกี่ยวข้องได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น เช่น สามารถเพิ่มกำลังการผลิตสินค้าที่กำลังเป็นที่นิยมให้มากขึ้นหรือค้นหาข้อมูลและสารสนเทศเพิ่มเติมโดยตรวจสอบจากสถานะการเงินของลูกค้าที่สั่งซื้อสินค้ามากผิดปกติว่าได้จ่ายเงินงวดก่อนๆ เป็นอย่างไร มีการจ่ายเงินตรงเวลาหรือไม่ แล้วจึงค่อยตัดสินใจว่าจะส่งสินค้าให้ลูกค้าตามสั่ง (order)หรือไม่ เป็นต้น จากตัวอย่างที่กล่าวมา อาจกล่าวได้ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานต่างๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับสารสนเทศ ซึ่งหากจะแยกย่อยลงไปอีก จะหมายถึงการจัดเก็บข้อมูล การบันทึกข้อมูล การนำ ข้อมูลมาประมวลผล การจัดทำรายงานสารสนเทศ การจัดส่งรายงานสารสนเทศ ไปให้ผู้ใช้ ฯลฯ หากเทคโนโลยีใดที่เข้าข่ายการใช้งานลักษณะนี้ อาจจัดเป็นเทคโนโลยีสารสนเทศได้เช่นกัน⁵⁰

กิจจา บานชื่น ได้ให้ความหมายของ เทคโนโลยีสารสนเทศ ว่า เป็นการประยุกต์เอาความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์มาจัดการสารสนเทศที่ต้องการโดยอาศัยเครื่องมือทางเทคโนโลยีใหม่ๆ ตลอดจนกระบวนการดำเนินงานสารสนเทศ ตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การแสดงผลลัพธ์ การทำสำเนา และการสื่อสารโทรคมนาคม เพื่อให้ได้สารสนเทศ และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้⁵¹

⁴⁹ ปีเตอร์ รักธรรม, **เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ** (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559), 25.

⁵⁰ ประสิทธิ์ ทีฆพุดิ, **เครือข่ายระบบโทรคมนาคม**, พิมพ์ครั้งที่ 1, (กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559), 11-14.

⁵¹ กิจจา บานชื่น, **ธรรมาภิบาลเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร** (กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2558), 34.

ธัชชัย จำลอง กล่าวว่ เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) หมายถึง เทคโนโลยีทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ที่ถูกนำมาใช้เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงาน องค์กร หรือบุคคลทั่วไป⁵²

สามารถสรุปได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) หมายถึง การใช้เทคโนโลยีในการจัดการสารสนเทศ ซึ่งรวมถึงการนำเข้า การจัดเก็บ การประมวลผล การจัดทำรายงาน การสื่อสาร และการสืบค้นสารสนเทศ เพื่อให้สามารถนำสารสนเทศไปใช้ในการตัดสินใจและการดำเนินงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

องค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ดิชิตชัย เมตตาริกานนท์ กล่าวว่ องค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีดังนี้

1. เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (Computer Technologies) ได้แก่
 - ฮาร์ดแวร์ (Hardware) ได้แก่ อุปกรณ์ส่วนต่าง ๆ ในระบบคอมพิวเตอร์ ได้แก่ ซีพียู เครื่องพิมพ์ คีย์บอร์ด หน่วยประมวลผลและหน่วยความจำ
 - ซอฟต์แวร์ (Software) ได้แก่ ชุดคำสั่งหรือโปรแกรมต่างๆ สารสนเทศ (Information) ได้แก่ ข้อเท็จจริงต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ต้องเก็บรวบรวมไว้ประกอบการตัดสินใจในการทำงาน
 - บุคลากร (People ware) ได้แก่ บุคลากรหรือโปรแกรมเมอร์ (Programmer) ที่ปฏิบัติงานในหน้าที่สำหรับพัฒนาระบบซอฟต์แวร์มีหน้าที่ดูแลทั้งระบบ และผู้ใช้ระบบ (User)
2. เทคโนโลยีทางการสื่อสาร (Communication Technologies) หมายถึง ระบบการสื่อสาร และเครือข่ายที่เป็นส่วนเชื่อมในการแลกเปลี่ยนข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบข้อมูลดิจิทัล เช่น เครือข่ายโทรศัพท์ดิจิทัล ระบบสื่อสารเคเบิลใยแก้ว (Fiber Optic system) รวมถึง เครือข่ายคอมพิวเตอร์ระบบ WAN (Wide Area Network) เช่น เครือข่ายอินเทอร์เน็ต และระบบ LAN (Local Area Network) เช่น ระบบอินทราเน็ต (Intranet) ฯลฯ
3. เทคโนโลยีสื่อผสม (Multimedia Technologies) ซึ่งประกอบด้วย

⁵² ธัชชัย จำลอง, คอมพิวเตอร์และสารสนเทศเพื่องานอาชีพ (กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2561), 22.

3.1 เทคโนโลยีเกี่ยวกับเสียง (Audio Technology) ได้แก่ เสียงพูด และเสียงดนตรี การประมวลผล การแสดงผล การจัดการต่างๆ เกี่ยวกับเสียง เช่น การบีบอัดสัญญาณ การสื่อสาร การส่งสัญญาณ

3.2 เทคโนโลยีวีดิทัศน์ (Video Technology) ได้แก่ การจัดเก็บ การประมวลผล การปรับแต่ง การใช้งาน การสืบค้น การส่งกระจาย มาตรฐานการบีบอัดสัญญาณ การเข้าและถอดรหัส การส่งข้อมูล การทำงานร่วมกับสื่ออื่นๆ

3.3 เทคโนโลยีรูปภาพ (Image Technology) เป็นการพัฒนาและประยุกต์ใช้ภาพ การจัดการรูปแบบ คลังภาพ การค้นหา การสร้าง และตกแต่งภาพ

3.4 เทคโนโลยีข้อความ (Text Technology) เกี่ยวกับข้อความหรือ ตัวอักษร ทั้งการใช้ และลักษณะรูปแบบของข้อความแบบต่างๆ

3.5 เทคโนโลยีภาพเคลื่อนไหว และภาพสามมิติ (Animation & 3D Technology) เป็นเทคโนโลยีเกี่ยวกับการแสดงผล ค้นภาพเคลื่อนไหว ทั้งแบบ 2 มิติ และ 3 มิติ ตลอดจนการสร้างภาพเสมือนจริง (VR-Visual Reality) การสร้าง ตกแต่ง ประมวลผล การใช้งาน

3.6 เทคโนโลยีการพิมพ์ (Publishing Technology) เป็นการนำเอาสื่อผสมมาใช้ ด้านงานพิมพ์ เพื่อให้งานพิมพ์มีรูปแบบที่โดดเด่น และนำเสนอ หรือพิมพ์ลงสื่อได้หลากหลายรูปแบบ เช่น งาน DTP-Desktop Publishing, CD-ROM Title & Publishing

3.7 เทคโนโลยีเวิลด์ไวด์เว็บ (World Wide Web : WWW) โดยจะช่วยให้เกิดการเผยแพร่สื่อมัลติมีเดียในรูปแบบที่นิยมมากที่สุดและเร็วที่สุดผ่านระบบ WWW และมีระบบโต้ตอบด้วยเทคโนโลยี Hyper Text & Hyper Media

3.8 เทคโนโลยีคลังข้อมูลสื่อ (Media Archives) ซึ่งเกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูลปริมาณมากๆ และการเรียกค้นภายหลัง เช่น Photo & Image Server, AVI (Audio Video Interleave) archives ฯลฯ⁵³

ปีเตอร์ รักรธรรม กล่าวว่า องค์ประกอบของเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่

- ฮาร์ดแวร์ (Hardware)
- ซอฟต์แวร์ (Software)
- ฐานข้อมูล (Database)
- การสื่อสารผ่านเครือข่ายโทรคมนาคม (Networking and Telecommunication)
- บุคลากร (Personal)

⁵³ ดิชาติชัย เมตตาริกานนท์, เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อจัดการสารสนเทศ, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2558), 3-4.

- กระบวนการ (Procedure)⁵⁴

โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์ กล่าวว่า ระบบพื้นฐานของระบบสารสนเทศที่ใช้คอมพิวเตอร์ ประกอบด้วยส่วนสำคัญต่าง ๆ ได้แก่

- ฮาร์ดแวร์
- ซอฟต์แวร์
- ฐานข้อมูล
- การสื่อสารโทรคมนาคม
- ขั้นตอนการทำงาน
- บุคลากร⁵⁵

วศิน เพิ่มทรัพย์ กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาจัดการข้อมูลในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย บุคลากร ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ เครือข่ายการสื่อสาร และทรัพยากรด้านข้อมูล สำหรับจัดเก็บ รวบรวม ปรับเปลี่ยนและเผยแพร่สารสนเทศหรือเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ภายใน⁵⁶

ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

พนิต ศรีประดิษฐ์ ได้ให้ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนี้

1. ทำให้สังคมเปลี่ยนจากสังคมอุตสาหกรรมเป็นสังคมสารสนเทศ
2. ทำให้ระบบเศรษฐกิจเปลี่ยนจากระบบแห่งชาติเป็นเศรษฐกิจโลก
3. ทำให้องค์กรที่มีลักษณะผูกพัน มีการบังคับบัญชาแบบแนวราบมากขึ้น
4. เป็นเทคโนโลยีแบบสุนทรีย์สัมผัส และสามารถตอบสนองตามความต้องการการใช้เทคโนโลยีในรูปแบบใหม่ที่เลือกได้เอง
5. ทำให้เกิดสภาพการทำงานแบบทุกสถานที่

⁵⁴ ปีเตอร์ รักธรรม, เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ, (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559), 18.

⁵⁵ โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์, วิทยาการคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ, (กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2561), 32.

⁵⁶ วศิน เพิ่มทรัพย์, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ, (กรุงเทพฯ: โปรวิชั่น, 2563), 170.

6. ก่อให้เกิดการวางแผนการดำเนินการระยะยาวขึ้น⁵⁷

กিজา บานซึน กล่าวถึงความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ มีบทบาทที่สำคัญในทุกวงการ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงโลก ด้านความเป็นอยู่ สังคม เศรษฐกิจ การศึกษา การแพทย์ เกษตรกรรม อุตสาหกรรม การเมือง ตลอดจนการวิจัยและการพัฒนาต่างๆ สามารถอธิบายความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศในด้านที่มีผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านต่างๆ ของผู้คนไว้หลายประการดังต่อไปนี้ (จอห์น ไนซ์บิตต์ อ้างถึงใน ยีน ภู่วรรณ)

1. เทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้สังคมเปลี่ยนจากสังคมอุตสาหกรรมมาเป็นสังคมสารสนเทศ

2. เทคโนโลยีสารสนเทศทำให้ระบบเศรษฐกิจเปลี่ยนจากระบบแห่งชาติเป็นเศรษฐกิจโลก ที่ทำให้ระบบเศรษฐกิจของโลกผูกพันกับทุกประเทศ ความเชื่อมโยงของเครือข่ายสารสนเทศทำให้เกิดสังคมโลกาภิวัตน์

3. เทคโนโลยีสารสนเทศทำให้องค์กรมีลักษณะผูกพัน มีการบังคับบัญชาแบบแนวราบมากขึ้น หน่วยธุรกิจมีขนาดเล็ก และเชื่อมโยงกันกับหน่วยธุรกิจอื่นเป็นเครือข่าย การดำเนินธุรกิจมีการแข่งขันกันในด้านความเร็ว โดยอาศัยการใช้ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และการสื่อสารโทรคมนาคมเป็นตัวสนับสนุน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลได้ง่ายและรวดเร็ว

4. เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเทคโนโลยีแบบสุนทรีย์สัมผัส และสามารถตอบสนองตามความต้องการการใช้เทคโนโลยีในรูปแบบใหม่ที่เลือกได้เอง

5. เทคโนโลยีสารสนเทศทำให้เกิดสภาพทางการทำงานแบบทุกสถานที่และทุกเวลา

6. เทคโนโลยีสารสนเทศก่อให้เกิดการวางแผนการดำเนินการระยะยาวขึ้น อีกทั้งยังทำให้วิธีการตัดสินใจ หรือเลือกทางเลือกได้ละเอียดขึ้น⁵⁸

ปีเตอร์ รักษธรรม ได้กล่าวว่า ความสำคัญของระบบสารสนเทศ คือ เป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการทำแผนกลยุทธ์ให้สำเร็จลุล่วง หรือการคาดการณ์ความน่าจะเป็นของสัดส่วนหรือส่วนแบ่งการตลาดที่มีแนวโน้มมากยิ่งขึ้นคุณภาพสินค้าที่เพิ่มขึ้นและต้นทุนที่ลดลง การพัฒนาสินค้าใหม่ ๆ และประสิทธิภาพของพนักงาน ล้วนแล้วแต่ต้องพึ่งพาระบบสารสนเทศประเภทต่างๆ ที่มีคุณภาพ⁵⁹

⁵⁷ พินิต ศรีประดิษฐ์, เอกสารประกอบการสอน นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา (คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 2558), 36.

⁵⁸ กিজา บานซึน, ธรรมชาติของเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร (กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2558), 39-40.

⁵⁹ ปีเตอร์ รักษธรรม, เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ, (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559), 4.

ประสิทธิ์ ทีฆพุมิ และครรชิต มาลัยวงศ์ กล่าวว่า ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology : IT) ได้เข้ามามีความสำคัญเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของเราในแทบทุกด้าน ตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งตายจากโลกนี้ไป และเทคโนโลยีสารสนเทศยังเข้าไปมีบทบาทในองค์กร โดยองค์กรส่วนใหญ่ได้นำ IT เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงานต่างๆ นับไม่ถ้วนไม่ว่าจะเป็นการทำธุรกิจ การออกแบบผลิตภัณฑ์ในบริษัทอุตสาหกรรม การให้บริการด้านการท่องเที่ยว การรักษาพยาบาล การศึกษาค้นคว้า ฯลฯ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าทุกวันนี้หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใหญ่หรือขนาดเล็กก็ตามล้วนจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์ทางด้าน IT กันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ถ้าหากใครไม่สนใจที่จะนำ IT มาใช้งานก็จะกลายเป็นองค์กรที่ล้าหลังและไม่สามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้

ด้วยสาเหตุและความจำเป็นที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ทำให้ IT หรืออุปกรณ์ IT ได้เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของมนุษย์ทุกคนมากขึ้น ส่วนหนึ่งเพื่ออำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิต อีกส่วนหนึ่งเพื่อช่วยสร้างความสามารถในการแข่งขันของหน่วยงาน และอีกส่วนหนึ่งคือ เพื่อช่วยสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ข้อเท็จจริงเหล่านี้ล้วนเป็นตัวสะท้อนให้เห็นได้ว่าเราไม่มีทางเลือกหนี IT ได้อีกต่อไป ดังนั้น การเรียนรู้และทำความเข้าใจในเรื่องที่เกี่ยวกับ IT จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งหากเราต้องการที่จะอยู่ในสังคมปัจจุบันได้อย่างคนไม่ตกยุค⁶⁰

ธันณชัย สิงห์มาตย์ ได้ให้ความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศ ว่าสามารถนำมาช่วยปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งตัวอย่างการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในงานต่าง ๆ ได้แก่

1. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสำนักงาน
2. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในงานอุตสาหกรรม
3. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในงานการเงินและพาณิชย์
4. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในงานการบริการสื่อสาร
5. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในงานด้านการสาธารณสุข
6. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับงานด้านการฝึกอบรมและการศึกษา⁶¹

⁶⁰ ประสิทธิ์ ทีฆพุมิ, **เครือข่ายระบบโทรคมนาคม**, พิมพ์ครั้งที่ 1, (กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559), 11-14.

⁶¹ ธันณชัย สิงห์มาตย์, **เอกสารประกอบการสอน ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ** (คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2560), 76.

การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

มนตรี วิบูลย์รัตน์ ได้กล่าวว่า การบริหารและพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีเศรษฐกิจและสังคม ก็คือ ความสามารถในการติดต่อได้สองทาง (Interactivity) ระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสารผ่านไปบนตัวกลางที่เราเรียกว่า โครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศ ควรคำนึงถึงองค์ประกอบหลัก 9 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. โครงสร้างพื้นฐานเครื่องคอมพิวเตอร์ (Computer Hardware Platforms)

1.1 เครื่องแม่ข่าย (Server) คือ เครื่องคอมพิวเตอร์ ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ให้บริการทรัพยากร(Resource Services) ต่างๆ ให้กับเครื่องอื่นๆ ที่ทำการร้องขอใช้ทรัพยากร ซึ่งได้แก่ หน่วยประมวลผล หน่วยความจำ หน่วยความจำสำรอง ฐานข้อมูล และโปรแกรมต่างๆ เป็นต้น ผ่านระบบเครือข่าย

1.2 เครื่องลูกข่าย (Client) คือ เป็นอุปกรณ์ไอทีหรือเครื่องคอมพิวเตอร์หรือระบบหรือแอปพลิเคชันที่สามารถเชื่อมต่อเข้ากับระบบคอมพิวเตอร์เครื่องอื่นผ่านระบบเครือข่ายที่เรียกว่าเครื่องแม่ข่ายได้ เพื่อร้องขอการใช้ทรัพยากร

2. โครงสร้างพื้นฐานระบบปฏิบัติการ (Operating System Platforms) เป็นซอฟต์แวร์หลักที่ทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการควบคุมและถ่ายทอดชุดคำสั่งระหว่างฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ประยุกต์ทั่วไป

3. ซอฟต์แวร์ประยุกต์ (Application Software) เป็นซอฟต์แวร์ที่ทำการพัฒนาขึ้นเพื่อใช้ตามความต้องการเฉพาะกิจของผู้ใช้

4. อุปกรณ์เก็บข้อมูลและการบริหารจัดการข้อมูล (Storage and Data Management) เป็นอุปกรณ์ที่มีพื้นที่ในการจัดเก็บข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

5. โครงสร้างพื้นฐานระบบการสื่อสารคมนาคม และโครงข่ายเน็ตเวิร์ค (Networking/ Telecommunications Platform) หมายถึง อนุกรมของการเชื่อมต่อจุดหรือวิธีที่ติดต่อกันทั้งแบบสายหรือไร้สายโดยอาศัยโครงข่ายการสื่อสารและระบบเครือข่ายสามารถติดต่อกับเครือข่ายอื่นๆ

6. ระบบโครงข่ายสายสัญญาณ (Cabling Infrastructure System)

6.1 ระบบโครงข่ายสายสัญญาณ (Wired) เป็นการเดินสายเคเบิลเชื่อมต่อระหว่างจุดของอุปกรณ์ไอที ที่นิยมในปัจจุบันมี 2 ระบบโครงข่ายสายสัญญาณทองแดง (Copper) สายสัญญาณใยแก้วนำแสง (Fiber Optic)

6.2 ระบบไร้สาย (Wireless) เป็นการเชื่อมต่ออุปกรณ์ไอทีที่เป็นเครือข่ายแบบไร้สายโดยใช้คลื่นวิทยุในการรับส่งข้อมูล (ไม่จำเป็นต้องเดินสายเคเบิล) เหมาะสำหรับการติดตั้งในสถานที่ที่ไม่สะดวกในการเดินสาย หรือในสถานที่ที่ต้องการความสวยงาม เป็นระเบียบเรียบร้อย

7. ศูนย์ข้อมูล (Data Center) คือ พื้นที่ที่ใช้จัดวางระบบประมวลผลกลางและระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ขององค์กรและอุปกรณ์สื่อสารโทรคมนาคมต่างๆ เพื่อเป็นแหล่งเก็บรวบรวมข้อมูล และหน้าที่สำคัญ คือ การรักษาเสถียรภาพของระบบสารสนเทศให้สามารถใช้งานได้ตลอดเวลา เป็นจุดศูนย์รวมของระบบสารสนเทศและการสื่อสารขององค์กร

8. สารสนเทศหรือข้อมูลข่าวสาร (Information) ไม่ว่าจะสื่อออกมาในรูปแบบใดก็ตาม เช่น ภาพ เสียง วิดีโอ เอกสาร ฐานข้อมูล ฯลฯ

9. ที่ปรึกษาระบบสารสนเทศ (Information Technology Consultant) หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญคอยให้คำปรึกษา ในการศึกษาความเป็นไปได้ของระบบสารสนเทศ ออกแบบ วิเคราะห์ระบบงานหรือควบคุมกระบวนการดำเนินงาน หรือช่วยให้คำปรึกษาในการพัฒนาระบบสารสนเทศ⁶²

หน่วยงานกรุงเทพมหานคร กล่าวในคู่มือการปฏิบัติงานว่า กระบวนการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และระบบข้อมูลสารสนเทศ ประกอบด้วยกระบวนการย่อย 3 กระบวนการ มีเนื้อหาครอบคลุม ดังนี้

1. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information & Communication Technology : ICT) เริ่มจากการวางแผนพัฒนาและบริหารระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การกำหนดและพัฒนามาตรฐานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การออกแบบและพัฒนาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เครือข่าย

2. การพัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เริ่มจากการศึกษาวิเคราะห์ออกแบบระบบ การออกแบบพัฒนาและบริหารจัดการระบบการรักษาความปลอดภัยบนระบบเครือข่าย การบริหารจัดการระบบคอมพิวเตอร์แม่ข่าย และการบริหารจัดการการเชื่อมโยงเครือข่ายสื่อสัญญาณ เพื่อเป็นศูนย์กลางระบบสารสนเทศของกรุงเทพมหานคร

⁶² มนตรี วิบูลย์รัตน์, ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ(Management Information Systems) (กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด, 2558), 73-76.

3. การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ เริ่มจากการวิเคราะห์และออกแบบระบบข้อมูลสารสนเทศ การพัฒนาระบบงานและฐานข้อมูล การนำเข้าข้อมูล การประมวลผลและรายงาน การนำเสนอ เผยแพร่และใช้ประโยชน์ และการดูแลระบบ⁶³

แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2554 – 2556 ได้กำหนด การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ให้มีเอกภาพและบูรณาการสารสนเทศเพื่อการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่เหมาะสม 4 ประการ เพื่อเอื้อต่อการศึกษาแห่งอนาคต (Future Education) ดังนี้

1. สร้างกำลังคนให้มีศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ มีธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม วิจารณ์ญาณ และรู้เท่าทัน รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย เพื่อสร้างกำลังคนของประเทศไทย โดยเน้นการพัฒนาผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถด้านการพัฒนาและการประยุกต์ใช้ ICT เพื่อไปเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนกลไกการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการพัฒนา และการประยุกต์ใช้ ICT ของผู้เรียน ให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม วิจารณ์ญาณ และรู้เท่าทัน ซึ่งจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยต่อไป ตามกรอบแนวคิดด้านมาตรการต่างๆ

2. สนับสนุนการเรียนการสอน ด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาของประเทศไทย เพื่อสร้างกำลังคนของประเทศไทย โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียน ด้วยการใช้ ICT เป็นเครื่องมือหรือเป็นส่วนประกอบสำคัญของการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้แห่งชาติ (National Learning Center : NLC) เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนในภาพรวม ให้ผู้เรียนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านการพัฒนาและการประยุกต์ใช้ ICT อย่างสร้างสรรค์ มีธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม วิจารณ์ญาณ และรู้เท่าทัน อาทิ ผู้เรียนควรมีความสะดวกในการทบทวนบทเรียน สืบค้นข้อมูล ตลอดจนถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองจากระบบ ICT

⁶³ หน่วยงานกรุงเทพมหานคร, “คู่มือการปฏิบัติงาน : กระบวนการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และระบบข้อมูลสารสนเทศ,” เข้าถึงเมื่อ 22 พฤษภาคม 2567. เข้าถึงได้ที่

https://webportal.bangkok.go.th/upload/user/00000156/document/IT/02_1.pdf.

เป็นการช่วยให้ผู้สอนได้มีเวลาดูแลใส่ใจผู้เรียนในด้านพฤติกรรมการเรียนรู้และสังคมมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยต่อไป ตามกรอบแนวคิดด้านมาตรการต่างๆ

3. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนด้านการศึกษาของประเทศไทย เพื่อพัฒนาเครือข่ายและโครงสร้างพื้นฐานของระบบ ICT ให้เป็นเอกภาพ มีการบูรณาการ และมีความพร้อมที่จะสามารถรองรับการดำเนินมาตรการในยุทธศาสตร์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้ระบบ ICT เพื่อการศึกษา ได้อย่างสะดวกรวดเร็วมีประสิทธิภาพ ด้วยความมั่นคงปลอดภัยมีมาตรฐานที่เชื่อถือได้ รองรับการใช้เทคโนโลยีสีเขียว (Green IT) การทำงานของระบบเสมือนจริง(Virtualization) และการประมวลผลแบบ Cloud Computing รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาเครือข่ายเพื่อการศึกษาแห่งชาติ(National Education Network : NEdNet) เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน สามารถเข้าถึงเครือข่ายเฉพาะการศึกษาที่ปลอดภัยสิ่งไม่พึงประสงค์ (Clean Network) อาทิ รองรับกระบวนการเรียนการสอนทางไกล ที่ส่งผลให้ผู้เรียนจากสถานศึกษาที่อยู่ต่างกัน เสมือนกำลังเรียนอยู่ในสถานศึกษาเดียวกัน หรือมีความพร้อมรองรับการต่อเชื่อมกับศูนย์ส่งเสริมการศึกษาประจำตำบลของกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นต้น ตามกรอบแนวคิดด้านมาตรการต่างๆ

4. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการบริการด้านการศึกษา ซึ่งจะเอื้อต่อการสร้างธรรมาภิบาลของสังคม เพื่อประยุกต์ใช้ระบบ ICT ร่วมกับฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในบริบทที่เป็นประโยชน์หรือสนับสนุนการบริหารจัดการของผู้บริหาร รวมทั้งสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์สารสนเทศเพื่อการศึกษาแห่งชาติ (National Education Information System : NEIS) เพื่อให้บริการด้านการศึกษาแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่บุคลากรทางการศึกษา ผู้สอนผู้เรียน รวมถึงประชาชนทั่วไป ทั้งที่เป็นบุคคลปกติ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ที่มีความสนใจใฝ่เรียนรู้ตามอัธยาศัย ตามกรอบแนวคิดด้านมาตรการต่างๆ⁶⁴

แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2557-2559 ได้กำหนด การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ให้บรรลุพันธกิจและเป้าหมายการยกระดับการพัฒนา คุณภาพการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมุ่งส่งเสริมให้ผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน สามารถใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นเครื่องมือที่ใช่เพื่อการศึกษาตามบริบทของแต่ละฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะประกอบด้วยยุทธศาสตร์การดำเนินงาน 5 ประการ ดังนี้

⁶⁴ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ “แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2554 – 2556,” 4-6.

1. ยกระดับความสามารถของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้ ICT เพื่อการศึกษา หมายถึง พัฒนาผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม วิจารณ์ญาณ และรู้เท่าทัน เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศต่อไป

2. ส่งเสริมสนับสนุนระบบการเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง พัฒนาผู้เรียนด้วยการพัฒนาและใช้สื่อการเรียนการสอนและสื่อการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งกระบวนการเรียนการสอน เพื่อสร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้เกิดความสนใจในการศึกษาค้นคว้า ทั้งในแบบที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอน ปฏิสัมพันธ์กันเองในหมู่ผู้เรียน ตลอดจนจนถึงการเรียนรู้ด้วยตนเอง

3. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ICT เพื่อขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยการพัฒนาระบบเครือข่ายและเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการเข้าถึงระบบสารสนเทศและสื่อการเรียนรู้ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ผู้เรียน ผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อขยายโอกาสในการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ ระบบบริหารจัดการ และระบบบริการทางการศึกษา

4. พัฒนาระบบ ICT เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการบริการ หมายถึง พัฒนาโปรแกรม ซอฟต์แวร์ หรือระบบงานที่ใช้ในการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลสารสนเทศ สำหรับการบริหารจัดการและการบริการด้านการศึกษา ให้แก่บุคลากรทางการศึกษา ผู้สอน และผู้เรียน เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายและวางแผนตัดสินใจดำเนินงานเพื่อการศึกษาของประเทศ

5. ส่งเสริมการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการศึกษา หมายถึง ส่งเสริมการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียน ผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยอย่างกว้างขวาง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้วิจัย ตลอดจนจนถึงการมีผลงานวิจัยที่สามารถนำมาใช้งานเพื่อยกระดับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเหมาะสม⁶⁵

แผนปฏิบัติการกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับปรับปรุงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ไว้ 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

⁶⁵ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ, “แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2557 – 2559,” 27-31.

1. ขับเคลื่อนเศรษฐกิจยุคใหม่ด้วยระบบนิเวศ โครงสร้างพื้นฐาน และนวัตกรรมดิจิทัล หมายถึง มีระบบนิเวศ โครงสร้างพื้นฐาน และนวัตกรรมดิจิทัลที่มีมาตรฐานและความปลอดภัยที่พร้อมเพื่อสนับสนุน การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ
2. สร้างสังคมแห่งอนาคตและลดความเหลื่อมล้ำด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นจากการใช้ประโยชน์และรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล
3. ส่งเสริมการให้บริการประชาชน ภาคเอกชนและภาครัฐ ด้วยเทคโนโลยีและ นวัตกรรมดิจิทัล หมายถึง ประชาชน ภาคเอกชน และภาครัฐ ได้รับบริการด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล
4. พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคดิจิทัล หมายถึง กำลังคน มีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม
5. สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ทุกภาคส่วนมีความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมั่นคงปลอดภัย สอดคล้องตามมาตรฐานสากลและ ใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁶⁶

สุรศักดิ์ ปาเฮ กล่าวว่าภารกิจและขอบข่ายงานตามแผนพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาจะประกอบไปด้วยงานสำคัญดังต่อไปนี้

1. งานเกี่ยวกับการกำหนดความจำเป็นและลำดับความสำคัญทางการศึกษาและการบริหาร
2. งานจัดทำรายการเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่และการใช้ประโยชน์
3. งานประเมินจุดแข็งและข้อจำกัดในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่ในโรงเรียน
4. งานประเมินเกี่ยวกับโอกาสสำหรับการปรับปรุงการใช้ให้ดียิ่งขึ้น
5. งานการประเมินศักยภาพในการใช้สอยและความเสี่ยงในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ
6. งานการประเมินเป้าหมายในการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้สำหรับโรงเรียน
7. งานการกำหนดขอบเขตและความต้องการในอนาคตเพื่อทำให้เป้าหมายประสบผลสำเร็จ
8. งานการกำหนดสื่อวัสดุอุปกรณ์ (Software & Hardware) และอุปกรณ์การสื่อสารต่อพ่วงต่างๆที่จำเป็นต้องใช้
9. งานการกำหนดมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัย
10. งานเกี่ยวกับการกำหนดการบริการการสนับสนุน

⁶⁶ สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม “แผนปฏิบัติการราชการกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570,” 127.

11. งานกำหนดความต้องการในการฝึกอบรมและการพัฒนาวิชาชีพครู นักเรียน และผู้บริหาร
12. งานรวบรวมแผนและกำหนดงบประมาณ
13. งานติดตามผลความก้าวหน้าและการปรับปรุงแผนเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ตามความต้องการ⁶⁷

กิจจา บานชื่น ได้กล่าวถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ไว้ว่า นโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศระยะ พ.ศ. 2544-2553 ของประเทศไทย ได้กำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาทางการศึกษา (e-Education) ดังนี้

1. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้จาก แหล่งและวิธีการที่หลากหลายโดยจัดให้มีการพัฒนาสื่ออิเล็กทรอนิกส์ พัฒนาผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาหลักสูตรให้เอื้อต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนการสอน เพิ่มประสิทธิภาพทางไกล จัดให้มีศูนย์ข้อมูลสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Courseware Center) ให้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) จัดทำหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e-Book) สมุดอิเล็กทรอนิกส์ (e-Library) เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (Lifelong Learning) นำไปสู่สังคมแห่งคุณธรรมและสังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้
2. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศพัฒนาการบริหารจัดการและให้บริการทางการศึกษา พัฒนาระบบงานคอมพิวเตอร์ ระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรทุกระดับที่เกี่ยวข้อง โดยความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาที่มีความพร้อมและเอกชน สร้างศูนย์ปฏิบัติการสารสนเทศ (Operation Center) เชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลระดับชาติและระดับกระทรวงรวมทั้งส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และให้บริการทางการศึกษาด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่สอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการ
3. การผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลิตและพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับความต้องการกำลังคนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยจัดให้มีการพัฒนาหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศในทุกระดับการศึกษา พัฒนาผู้สอนและนักวิจัย ส่งเสริมการวิจัย และนำผลการวิจัยไป

⁶⁷ สุรศักดิ์ ปาเฮ, **สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา**, พิมพ์ครั้งที่ 3 (แพร่: หจก.แพร่ไทยอุตสาหกรรมพิมพ์, 2560), 74.

ประยุกต์ใช้ รวมทั้งประสานความร่วมมือกับองค์กรของรัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ ในการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการพัฒนาการศึกษาและอุตสาหกรรม

4. การกระจายโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา จัดให้มีและกระจายโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างทั่วถึง มุ่งเน้นการจัดการและใช้ทรัพยากรทางด้านเครือข่ายร่วมกัน จัดหาระบบคอมพิวเตอร์ และซอฟต์แวร์ที่ใช้ในการดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมาย โดยร่วมมือกับภาครัฐ เอกชน ชุมชน และท้องถิ่น เตรียมบุคลากรปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้เพียงพอ รวมทั้งการสร้างมูลค่าเพิ่ม และการซ่อมบำรุงรักษาอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพในการใช้ปฏิบัติงาน⁶⁸

แนวคิดของการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ในยุคปัจจุบัน การบริหารจัดการระบบสารสนเทศหรือระบบคอมพิวเตอร์ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร โดยทั่วไป การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในองค์กรมักเริ่มต้นจากความต้องการของกลุ่มผู้ใช้กลุ่มหนึ่งที่พยายามผลักดันให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญและจัดหาคอมพิวเตอร์เพื่อใช้งาน ต่อมา เมื่อผู้ใช้กลุ่มอื่นๆ เห็นประโยชน์ของเทคโนโลยีดังกล่าว ความต้องการใช้คอมพิวเตอร์ก็ขยายตัวมากขึ้น หากองค์กรยังไม่มีแผนกคอมพิวเตอร์หรือแผนกระบบสารสนเทศที่แข็งแกร่งเพียงพอ การจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเข้ามาช่วยเป็นที่ปรึกษาอาจเป็นทางออกชั่วคราว แต่การพึ่งพาผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมากเกินไปย่อมส่งผลให้องค์กรต้องแบกรับค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น

การจ้างที่ปรึกษาด้านระบบสารสนเทศจากภายนอก นอกจากจะมีต้นทุนที่ค่อนข้างสูงแล้ว ยังมีข้อจำกัดในด้านความต่อเนื่องของการให้คำปรึกษา เนื่องจากผู้เชี่ยวชาญเหล่านี้มักไม่สามารถประจำการในองค์กรได้ตลอดเวลา ดังนั้น องค์กรจึงควรพัฒนาบุคลากรด้านคอมพิวเตอร์ของตนเองให้มีความเชี่ยวชาญ เมื่อมีบุคลากรเพียงพอแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการจัดตั้งโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการทำงานของทีมไอที เนื่องจากงานด้านคอมพิวเตอร์เป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ทางเทคนิคและมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว บุคลากรในสาขานี้จึงต้องมีการเรียนรู้และติดตามความก้าวหน้าอยู่เสมอ นอกจากนี้ พวกเขายังต้องการโอกาสในการเติบโตในสายงาน หากองค์กรไม่มีการออกแบบเส้นทางอาชีพที่ชัดเจน เช่น การสร้างตำแหน่งงานและโอกาสในการเลื่อนระดับ บุคลากรอาจขาดแรงจูงใจในการทำงานระยะยาว

⁶⁸ กิจจา บานชื่น, **ธรรมาภิบาลเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร** (กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2558), 41-43.

เพื่อให้การบริหารจัดการระบบสารสนเทศมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรด้านไอที โดยใช้กลยุทธ์ต่างๆ เพื่อสร้างความผูกพันและแรงจูงใจให้กับบุคลากร เช่น การกำหนดอัตราเงินเดือนที่เหมาะสม การจัดสวัสดิการพิเศษ การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย และการออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานที่น่าสนใจและมีศักดิ์ศรี สำหรับองค์กรที่ขาดความพร้อมในการดำเนินการดังกล่าว การจ้างบริษัทที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางมาช่วยจัดการระบบอาจเป็นทางเลือกหนึ่งที่ช่วยแก้ปัญหาได้ในระยะสั้น

ด้วยเหตุนี้ การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบสารสนเทศให้ประสบความสำเร็จ จึงมีความจำเป็นที่หน่วยงานจะต้องสร้างเงื่อนไขต่างๆ ต่อไปนี้

ลำดับแรก

1. จะต้องจัดหาบุคลากรด้านคอมพิวเตอร์หรือด้านไอทีที่มีความสามารถมาประจำหน่วยงาน
2. จัดตั้งองค์กรด้านไอทีที่เหมาะสมกับขนาดและลักษณะการทำงาน
3. จัดหาบริษัทที่ปรึกษา หรือบุคคลซึ่งมีความรู้ความชำนาญมาให้คำปรึกษา
4. เร่งรีบดำเนินการวางแผนไอทีเพื่อใช้เป็นหลักในการพัฒนาระบบสารสนเทศ
5. ให้ความสนใจ และสนับสนุนการแก้ปัญหาเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างจริงจัง

ลำดับที่สอง ซึ่งมีความสำคัญไม่น้อยกว่าลำดับแรกคือ ผู้บริหารหน่วยงานจะต้องมองเห็นว่า ไอทีเป็นกลยุทธ์ของการแข่งขัน เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจและเป็นเครื่องมือในการสร้างประสิทธิภาพ และผลิตผลในหน่วยงาน การที่จะทำเช่นนี้ได้ ผู้บริหารจะต้องสนใจเรียนรู้ให้ตนเองมีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ไม่ควรเรียนรู้เพียงเพื่อให้รู้จักว่าคอมพิวเตอร์คืออะไรเท่านั้น ผู้บริหารต้องใช้คอมพิวเตอร์ให้เป็น อย่างน้อยจะต้องรู้จักวิธีใช้โปรแกรมสเปรดชีต (Spreadsheet) รู้วิธีรับส่งอีเมล (E-mail) หรือไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ และรู้จักวิธีเปิดอ่าน เวิลด์ไวด์เว็บ (Word Wide Web) ผู้บริหารควรมีความรู้เรื่องเกี่ยวกับสารสนเทศและระบบสารสนเทศ อย่างน้อยต้องทราบว่าสารสนเทศหมายถึงอะไร ต้องทราบว่าตนเองต้องการสารสนเทศระดับใด เพราะสารสนเทศที่ละเอียดมาก ก็จะไม่เกิดประโยชน์ใดๆ อีกทั้งยังสิ้นเปลืองเงินลงทุน การจัดหาสารสนเทศเหล่านั้นมาใช้ด้วย หรือถ้าหากสารสนเทศมีความละเอียดน้อยเกินไปก็ไม่เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารด้วยเช่นกัน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องทราบว่าความต้องการที่พอดีนั้นอยู่ที่ไหน มีลักษณะอย่างไร

ปัจจุบันนี้ยังมีผู้บริหารไทยอีกเป็นจำนวนมากที่ยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับสารสนเทศ กับความต้องการหรือจำเป็นต้องใช้สารสนเทศของตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรค้นคว้าและเรียนรู้เพื่อให้ทราบระดับความต้องการสารสนเทศที่แท้จริงของตนเอง

ลำดับที่สาม คือ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ในด้านการจัดการบุคลากรด้านคอมพิวเตอร์ หรือช่างเทคนิค คือจะต้องทราบธรรมชาตินิสัยของบุคลากรกลุ่มดังกล่าวตามที่ได้อธิบายไปแล้วข้างต้น เพื่อที่ผู้บริหารจะสามารถจัดการบุคลากรกลุ่มนี้ได้อย่างถูกต้อง

ลำดับที่สี่ คือ ผู้บริหารต้องสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลง หรือเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หรือเป็นผู้ผลักดันการเปลี่ยนแปลงให้เกิดในหน่วยงานให้ได้ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงาน กล่าวคือ การนำคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้ในหน่วยงานนั้น มักจะประสบปัญหาการต่อต้านจากบุคลากรของหน่วยงานเอง อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรอาจกลัวว่าคอมพิวเตอร์จะทำให้ตกงาน หรือ บุคลากรไม่ต้องการเปลี่ยนวิธีการทำงานจากแบบเดิมมาเป็นแบบใหม่ หรือไม่ต้องการเรียนรู้เรื่องใหม่ๆ ผู้บริหารต้องพยายามผลักดันหรือแนะนำให้บุคลากรยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น อีกตัวอย่างหนึ่งคือ การสื่อสารในหน่วยงาน เดิมทีผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารจะใช้โทรศัพท์ในการสื่อสารหรือใช้วิธีการพิมพ์บันทึกส่งรายงาน เมื่อหน่วยงานนำระบบไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์มาใช้ ผู้บริหารจำเป็นต้องเรียนรู้วิธีรับส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ให้เกิดความชำนาญ และต้องผลักดันผู้ได้บังคับบัญชาให้ใช้คอมพิวเตอร์มากขึ้น หากผู้บริหารทำตนเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเองจะทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงตามได้อย่างรวดเร็วขึ้น

ลำดับที่ห้า คือ ผู้บริหารจะต้องเข้าใจธรรมชาติของต้นทุนค่าใช้จ่าย หรือผลตอบแทนที่จะได้รับจากระบบสารสนเทศ การใช้คอมพิวเตอร์นั้นมีค่าใช้จ่ายที่มาก หากผู้บริหารขาดความเข้าใจในส่วนนี้จะเกิดปัญหาได้ เช่น ไม่ยอมกำหนดงบประมาณในเรื่องที่สำคัญหรือที่กำลังดำเนินอยู่ ก็อาจส่งผลให้การดำเนินงานหยุดชะงักได้ เรื่องที่มีความสำคัญต่อมา คือ มาตรฐานทางด้านไอที กล่าวคือ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศหรือระบบสารสนเทศในหน่วยงานขนาดใหญ่ นั้น จำเป็นจะต้องให้ทุกแผนกในหน่วยงานทำงานประสานกันอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือต้องให้ระบบต่างๆ สามารถเชื่อมโยงกันได้ หากแต่ละแผนกใช้โปรแกรมต่างกันก็อาจเกิดปัญหาการโอนย้ายข้อมูลระหว่างโปรแกรม เพราะฉะนั้น การกำหนดมาตรฐานอุปกรณ์ IT การกำหนดมาตรฐานข้อมูล และการกำหนดมาตรฐานอื่นๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาระบบสารสนเทศ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่หลีกเลี่ยงไม่ได้

ลำดับที่หก คือ จะต้องวางแผนแม่บททางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับใช้เป็นแผนที่ หรือใช้กำกับการทำงาน ถ้าไม่มีแผนแม่บท การพัฒนาระบบงานต่างๆ จะไม่สามารถดำเนินไปสู่เป้าหมาย และการวิเคราะห์ว่าควรพัฒนาด้านใดก่อนหรือหลังก็จะเป็นเรื่องยาก

ลำดับที่เจ็ด คือ จะต้องกำหนดระเบียบวิธี (Methodology) ที่เหมาะสมในการพัฒนาระบบ ระเบียบวิธีทั้งขั้นตอนที่กำหนดขึ้นอย่างละเอียดว่าจะต้องดำเนินการอย่างไร การพัฒนาระบบที่

อธิบายมาแล้วนั้น คือ วัฏจักรพัฒนาระบบงาน และการทำต้นแบบ การพัฒนาระบบมีระเบียบวิธีที่สามารถจะเลือกนำมาใช้ได้หลายแบบ จึงต้องเลือกขึ้นมาแบบหนึ่ง และกำหนดให้เป็นวิธีการมาตรฐาน

ลำดับที่แปด คือ ต้องมีนโยบายในการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ กำหนดนโยบายให้มีฐานข้อมูลเดียวแล้วให้ทุกคนแบ่งกันใช้งานหรือกำหนดนโยบายด้านการจัดซื้อจัดหาคอมพิวเตอร์ ที่ระบุให้ใช้ข้อกำหนดคุณลักษณะแบบเดียวกันหรือกำหนดนโยบายด้านการส่งเสริมให้พนักงานใช้คอมพิวเตอร์ในการส่งไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

ลำดับที่เก้า คือ ผู้บริหารจะต้องติดตามความก้าวหน้าของงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งภายในหน่วยงานเองและภายนอกโลกใบนี้ ตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ เพื่อให้หน่วยงานสามารถตรวจสอบการใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงานว่ามีปัญหาในจุดใดบ้าง หากพบปัญหาจะได้แก้ไขปัญหานั้นได้อย่างทันที่⁶⁹

ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ตั้งอยู่ที่ 123/6 หมู่ 1 ตำบลบ่อพลอย อำเภอบ่อพลอย จังหวัดกาญจนบุรี มีภารกิจในการส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ครอบคลุม 3 อำเภอ 90 โรงเรียน ประกอบด้วยดังนี้

- อำเภอบ่อพลอย จำนวน 31 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลบ่อพลอย โรงเรียนบ้านหนองเตียน โรงเรียนบ้านหนองโพธิ์ โรงเรียนบ้านบึงหัวแหวน โรงเรียนบ้านหนองย่างช้าง โรงเรียนบ้านหนองกระพุ่ม โรงเรียนบ้านเสาหงส์ โรงเรียนบ้านวังดั่ง โรงเรียนบ้านพุพรหม โรงเรียนบ้านหนองกุ่ม โรงเรียนวัดทุ่งมะสัง (มิตรภาพที่ 9) โรงเรียนวังเขาแก้ว (หง่าอุปถัมภ์) โรงเรียนบ้านรางขาม โรงเรียนบ้านช่องด่าน โรงเรียนบ้านหนองหว้า โรงเรียนบ้านวังใหญ่ โรงเรียนบ้านหนองเข้ โรงเรียนบ้านเขาแดง โรงเรียนบ้านสามยอด โรงเรียนชุมชนบ้านหลุมรัง โรงเรียนบ้านหนองหมู โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 21 (บ้านลำเหย) โรงเรียนบ้านยางสูง โรงเรียนบ้านไร่เจริญ โรงเรียนบ้านหลังเขา โรงเรียนบ้านหนองหวาย โรงเรียนบ้านหนองกร่าง โรงเรียนบ้านหนองรี โรงเรียนบ้านหนองแกโน โรงเรียนบ้านลำอีซู โรงเรียนบ้านหนองสำโรง

- อำเภอเลาขวัญ จำนวน 41 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านหนองแสบ โรงเรียนบ้านพุบอน โรงเรียนบ้านรางพยอม โรงเรียนอนุบาลวัดเลาขวัญ โรงเรียนบ้านหนองฝือ โรงเรียนบ้านเขานาง

⁶⁹ ประสิทธิ์ ทีฆพุดิ, **เครือข่ายระบบโทรคมนาคม**, พิมพ์ครั้งที่ 1, (กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559), 99-103.

สาขาศึกษา โรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย โรงเรียนเขาวงพระจันทร์ โรงเรียนบ้านชุมชนพระ โรงเรียนบ้านหนองไผ่ล้อม โรงเรียนบ้านกรับใหญ่ โรงเรียนบ้านหนองงูเห่า โรงเรียนบ้านหนองประดู่ โรงเรียนบ้านหนองตากาย โรงเรียนบ้านหนองเค็ด โรงเรียนบ้านช่องกั้งช่องกรด โรงเรียนบ้านหนองนกแก้ว โรงเรียนบ้านหนองจั่น โรงเรียนบ้านโป่งไหม โรงเรียนบ้านหนองปรือ โรงเรียนบ้านตลุงเหนือ โรงเรียนบ้านน้ำโจน โรงเรียนวัดใหม่ภูมิเจริญ โรงเรียนบ้านหนองไก่อต้อ โรงเรียนบ้านหนองม่วง โรงเรียนบ้านหนองโสน โรงเรียนบ้านน้ำคูล้ง โรงเรียนบ้านสระเตยพัฒนา โรงเรียนบ้านตรอกสะเดา โรงเรียนบ้านพรหมณี โรงเรียนบ้านหนองกะหนาก โรงเรียนประชาพัฒนา โรงเรียนบ้านหนองมะสัง โรงเรียนบ้านหนองใหญ่ โรงเรียนบ้านหนองปลิง โรงเรียนบ้านบะลังกา โรงเรียนบ้านหนองหวาย โรงเรียนบ้านน้ำลาด โรงเรียนหมู่บ้านป่าไม้ โรงเรียนราษฎร์บำรุงธรรม โรงเรียนบ้านทุ่งกระบ่า

- อำเภอหนองปรือ จำนวน 18 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเสรี-สมใจ โรงเรียนอนุบาลหนองปรือ โรงเรียนบ้านหนองสาหร่าย โรงเรียนบ้านทุ่งโป่ง โรงเรียนบ้านหนองตาเดช โรงเรียนบ้านหนองใหญ่ โรงเรียนบ้านหนองขอน โรงเรียนวัดหนองไม้เอื้อย โรงเรียนบ้านเขามูลี่ โรงเรียนบ้านเขาแหลม โรงเรียนบ้านเขาหินตั้ง โรงเรียนบ้านหนองผักแว่น โรงเรียนป่าไม้อุทิศ 15 (บ้านม่วงเต่า) โรงเรียนบ้านหนองขอนเทพพนม โรงเรียนบ้านพยอมงาม โรงเรียนบ้านหนองแกประชาสรรค์ โรงเรียนบ้านห้วยหวาย โรงเรียนบ้านหนองปลาไหล

โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนได้ดังนี้

- โรงเรียนขนาดเล็ก (0-120 คน) จำนวน 44 โรงเรียน
- โรงเรียนขนาดกลาง (121-600 คน) จำนวน 44 โรงเรียน
- โรงเรียนขนาดใหญ่ (601-1500 คน) จำนวน 2 โรงเรียน⁷⁰

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

ประโยชน์ กิรติปกรณ ได้ศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปน้อย คือ จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู การบริการที่ดี การ

⁷⁰ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4. “แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 – 2570),” 4-5.

ทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการพัฒนาตนเอง 2) ระดับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เข้าถึงและรู้เท่าทัน ICT ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของสถานศึกษาด้านการยกระดับบริการทางอิเล็กทรอนิกส์โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาและด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการทำงานเป็นทีม ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 นี้ สามารถร่วมพยากรณ์ได้ร้อยละ 27.00 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2⁷¹

พงศ์พิทักษ์ ศรีลัมภ์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสมรรถนะของครูสายผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ทั้งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ⁷²

⁷¹ ประโยชน์ กীরติปกรณ์, “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2,” วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ปีที่ 12, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2561): 80-90.

⁷² พงศ์พิทักษ์ ศรีลัมภ์, “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2,” วารสารพิบูล ปีที่ 17, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2562): 221-240.

นิติ เรื่องสุขอุดม ได้ศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 8 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ และอยู่ใน ระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ ตามลำดับ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่ามัชฌิมเลข คณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ ด้านความไว้วางใจกัน ด้านความอิสระที่รับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจ ในการตัดสินใจ และด้านความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน และสมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูง⁷³

สิริพร บุญทิพย์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะของผู้บริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) สมรรถนะของผู้บริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

⁷³ นิติ เรื่องสุขอุดม, “สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ เขต 1.” วารสาร มจร. สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ปีที่ 9, 4 (ตุลาคม – ธันวาคม 2563): 201-214.

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ในลักษณะคล้ายตามกัน⁷⁴

ปิยะนัธ ว่องพัฒน์วงศ์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ ความคิดรวบยอดในตนเอง คุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถ และแรงผลักดัน 2) การบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ งาน หลักสูตร งานจัดการเรียนการสอน งานวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน งานประกัน คุณภาพการศึกษา งานแนะแนว นิเทศการสอนและวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และงานแหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยีและสื่อการสอน 3) สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁷⁵

รัชชก ไทรักษ์ และสมใจ สืบเสาะ ได้ทำการศึกษา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัย 1) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจาก มากไปน้อย คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป และด้าน การบริหารงบประมาณ 2) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง โดย

⁷⁴ สิริพร บุญทิพย์, “สมรรถนะของผู้บริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1” วารสารวิชาการ สถาบันพัฒนาพระวิทยากร ปีที่ 6, 3 (กรกฎาคม – กันยายน 2566): 116-127.

⁷⁵ ปิยะนัธ ว่องพัฒน์วงศ์, “สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1,” วารสารมหาจุฬา วิชาการ ปีที่ 10, 3 (กันยายน -ธันวาคม 2566): 441-453.

ภาพรวมตำแหน่งผู้บริหารกับหัวหน้างานและครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และ ด้านการบริหารทั่วไป ตำแหน่งผู้บริหารกับหัวหน้างานและครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามวุฒิ การศึกษา ระดับการปฏิบัติด้านการบริหารวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับ วุฒิการศึกษาต่างกันต่างกันค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการปฏิบัติด้านการบริหารงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กับวุฒิการศึกษาต่างกันต่างกันค่าเฉลี่ยของระดับ คะแนนการปฏิบัติด้านการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และวุฒิ การศึกษาต่างกันต่างกันค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนการปฏิบัติด้านการบริหารทั่วไปแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁷⁶

วัชร กล่อมเสียง และนงลักษณ์ ใจฉลาด ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะ ประจำสายงานครูกับคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำสายงานครูกับคุณภาพผู้เรียนใน ศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือสมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์และความ ร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้กับด้านคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ สมรรถนะการบริหารจัดการ ชั้นเรียนกับด้านการสื่อสารสารสนเทศ ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01⁷⁷

⁷⁶ รัชชก ไทรักษ์ และสมใจ สืบเสาะ, “การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1,” **วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย ปีที่ 7, 1** (มกราคม-มีนาคม 2566): 52-67.

⁷⁷ วัชร กล่อมเสียง และนงลักษณ์ ใจฉลาด, “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำสายงานครูกับคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร,” **วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ปีที่ 6, 3** (กันยายน-ธันวาคม 2566): 199-208.

รัชนิกร ครองยุติ และอาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวลาย 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวลาย 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวลาย 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวลาย 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร กับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณไม่มีความสัมพันธ์กัน⁷⁸

ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์ และศุภชัย โพธิ์ศรี ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสกล ชุม สิ้นธุ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสกล ชุม สิ้นธุ์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ กล้าทำ ทายต่อกระบวนการ เป็นต้นแบบนำทาง เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ผู้อื่น สร้างแรงบันดาลใจ วิสัยทัศน์ร่วมกัน และสร้างขวัญกำลังใจ 2) การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนสกล ชุม สิ้นธุ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พัฒนาระบบ ICT เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการบริการ ยกกระดับความสามารถของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้ ICT เพื่อการศึกษา พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ICT เพื่อขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ ตลอดชีวิต สนับสนุนระบบการเรียนการ

⁷⁸ รัชนิกร ครองยุติ และอาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์, “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวลาย 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6,” วารสารการบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด ปีที่ 3, 3 (กันยายน-ธันวาคม 2566): 89-103.

สอนแบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อพัฒนาผู้เรียน และส่งเสริมการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการศึกษา⁷⁹

วัชร กิตติวิโรจน์ชัย และคมศิลป์ ประสงค์สุข ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขยายโอกาส ในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสปปอง - ถ้ำลอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและปัญหาการดำเนินงานดำเนินงานของการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขยายโอกาสในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสปปอง - ถ้ำลอด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยน้อยไปมาก สองลำดับสุดท้ายพบว่า ด้านการพัฒนาครู มีการดำเนินการน้อยที่สุด รองลงมา คือด้านโครงสร้างพื้นฐาน ส่วนด้านที่มีการดำเนินการมากที่สุด คือ การเรียนการสอน ส่วนปัญหาการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยสองลำดับแรกพบว่า ด้านการบริหารจัดการในโรงเรียน มีปัญหามากที่สุด รองลงมา คือด้านการพัฒนาครู ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีปัญหาน้อยที่สุด คือ ด้านการเรียนการสอน 2) แนวทางในแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสปปอง - ถ้ำลอด สามารถสรุปได้ดังนี้ 1. ครูผู้รับผิดชอบจะต้องมีการค้นคว้าการพัฒนาด้านวิชาการบนระบบเครือข่ายให้ทันสมัย มีฐานเก็บข้อมูลที่ติดตั้งอินเทอร์เน็ตและออฟไลน์ ซึ่งจะต้องสามารถเลือกใช้ได้ทันที 2. ควรใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการจัดเก็บข้อมูล การจัดอบรมพัฒนาครูในด้านนี้ ซึ่งจะช่วยลดปัญหาต่าง ๆ ลงได้ และเลือกผู้รับผิดชอบที่เหมาะสมกับงาน 3. ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเน้นให้ครูผู้สอนตระหนักถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ให้เกิดประโยชน์ซึ่งครูทุกคนต่างก็มีความพร้อมในด้านวัสดุอุปกรณ์อยู่แล้วเพียงแต่ให้ความสำคัญเท่านั้นเอง⁸⁰

⁷⁹ ฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์ และศุภชัย โพธิ์ศรี, “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสกล ชุมสินธุ์,” *วารสารพัฒนศิลป์วิชาการ ปีที่ 7, 2* (กรกฎาคม-ธันวาคม 2566): 39-52.

⁸⁰ วัชร กิตติวิโรจน์ชัย และคมศิลป์ ประสงค์สุข, “การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขยายโอกาส ในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสปปอง - ถ้ำลอด,” *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีที่ 12, 47* (เมษายน-มิถุนายน 2567): 68-77.

ธนพล วรรณโสภา และสุภัทรรศกดิ์ คำสามารถ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบทบาทเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านบทบาทเป็นนักเจรจาต่อรอง ส่วนด้านบทบาทเป็นผู้นำองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาตามตารางเป็นราย ด้าน พบว่า ด้านด้านหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการใช้ ICT เป็นฐานในการเรียนรู้ ส่วนด้านด้านการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษากับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ .979⁸¹

วรารภรณ์ เพียรทอง และคณะ ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคกาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านพบว่ามี การปฏิบัติอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการยกระดับความสามารถของ ผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อ สนับสนุนการบริหารจัดการและการบริการ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อขยายโอกาสการ เข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้านการส่งเสริมสนับสนุนระบบการเรียนรู้แบบ อิเล็กทรอนิกส์ และด้านการส่งเสริมการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อ การศึกษา 2) การเปรียบเทียบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมมีการปฏิบัติที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

⁸¹ ธนพล วรรณโสภา และสุภัทรรศกดิ์ คำสามารถ, “ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของ ผู้บริหารกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร,” วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา ปีที่ 6, 2 (เมษายน- มิถุนายน 2567): 469-479.

ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการยกระดับความสามารถของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีการปฏิบัติมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี⁸²

งานวิจัยต่างประเทศ

โบเวน (Bowen) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาใน ไมอามีเดดเคาน์ตี ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญสูงสุดในด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์ รองลงมาอันดับที่ 2 ให้ความสำคัญกับประเด็นทางสังคม กฎหมาย และจริยธรรม เช่นเดียวกับการตอบสนองต่อการประเมินตนเอง ที่ได้คะแนนการประเมินต่ำที่สุด ไม่พบความแตกต่างที่มีนัยยะสำคัญของคะแนนเฉลี่ยในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร⁸³

บาวเยอร์ (Balyer) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในมุมมองของครู ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาไม่แสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำ และส่วนใหญ่ถือว่าไม่มีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของครู 2) การพัฒนาองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความสามารถในการประพัตินในการพัฒนาองค์กร และ 3) การสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษา พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกยังไม่อยู่ในระดับที่ต้องการ⁸⁴

⁸² วราภรณ์ เพียรทอง และคณะ, “การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1,” วารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์ ปีที่ 4, 2 (พฤษภาคม -สิงหาคม 2567): 79.

⁸³ Judith E. Grey-Bowen, “A study of technology leadership among elementary public school principles MIAMI-DADE COUNTY” (Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education in Educational Leadership, St. Thomas University, 2010).

⁸⁴ Balyer, A., “School Principals’ Administrative Competency: Teachers’ Views.” *YILDIZ Journal of Educational Research*, 1(2016), 16-36.

อิกเกบุซึ และ กลอเลีย (Ikegbusi and Gloria) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความต้องการสมรรถนะในการบริหารจัดการของผู้บริหารเพื่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศไนจีเรียอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะความเป็นผู้นำในการสอนที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ ความร่วมมือของผู้บริหารกับครูในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การเลือกกิจกรรมการเรียนรู้และวิธีการ/ขั้นตอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ การกำหนดวิชาและชั้นเรียนตามคุณสมบัติและความสามารถของผู้เรียน จัดสรรเวลาให้รายวิชา ทำให้ครูทุกคนเข้าถึงได้ตามความต้องการ ทักษะยังรวมถึงผู้บริหารที่ทำให้แน่ใจว่าบุคลากรทุกคนทำงานเพื่อเป้าหมายร่วมกันของโรงเรียน การกำกับดูแลแผนการสอน กิจกรรมการสอนและการเรียนรู้ ประเมินแผนและการดำเนินการตามหลักสูตรและช่วยเหลือครูในการค้นหากิจกรรมใหม่ๆ 2) ทักษะการบริหารงานบุคคลที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารระดับสูงในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะต่างๆ ได้แก่ ผู้บริหารระบุสิ่งที่จูงใจบุคลากร ตระหนักถึงความพยายามของบุคลากร จูงใจบุคลากร ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา สื่อสารกับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ การมอบหมายหน้าที่และอำนาจให้กับบุคลากรที่มีความสามารถ ส่งเสริม การพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรอย่างเหมาะสม และ 3) ทักษะการจัดการทางการเงินที่ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสามารถนำมาใช้ในการบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ จากผลสรุปความเห็นของผู้บริหารว่าจัดลำดับความสำคัญของการจัดสรรเงินตามความต้องการ งบประมาณ จำลองเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตกลงกันได้ มอบหมายกลไกเรื่องการเงินให้กับบุคลากรที่มีความสามารถ ติดตามตรวจสอบเรื่องการเงินที่มอบหมายให้บุคลากรอย่างใกล้ชิด ปฏิบัติงานภายในข้อจำกัดด้านงบประมาณของโรงเรียน การวางแผนและจัดหาเงินทุนเพื่อการพัฒนาโรงเรียน การเก็บรักษาข้อมูลทางการเงินที่ถูกต้องเกี่ยวกับโรงเรียน และการใช้เวลาและมุมมองที่ยุติธรรมเกี่ยวกับสถานะทางการเงินของโรงเรียน ถือเป็นทักษะการจัดการทางการเงินที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ⁸⁵

ซาฮา (Saha) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ไอซีที) ในการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) มีดังนี้ 1) การนำมาตรฐานการเรียนรู้/การสอนที่มีความลึกซึ้งมาปฏิบัติ 2) การขยายบริการการศึกษาและสื่อ/กลยุทธ์ 3) การเพิ่มโอกาสในการได้รับการศึกษาและข้อมูล 4) การสร้างระบบการรวบรวมข้อมูลการศึกษาแบบกระจาย 5) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีให้กับประชาชนทุกคน โดยเฉพาะ

⁸⁵ Ikegbusi and Njideka Gloria, "Management Competency Needs of Principals for Effective Administration of Secondary Schools in Nigeria" *International Journal of Advanced Research in Education & Technology* Vol.3, No.3, (2016), 61-67.

นักเรียนทั้งหมด 6) การพัฒนาการศึกษาแบบเฉพาะบุคคลที่มีเนื้อหาตามระดับชาติ 7) การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน 8) การช่วยโรงเรียนในการเผยแพร่ความรู้และข้อมูลแก่ผู้อื่น⁸⁶

คาน (Khan) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาการศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการวิจัยพบว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) มีผลกระทบเชิงบวกต่อทัศนคติของนักเรียนที่มีต่อการเรียน เพื่อให้มีการมีส่วนร่วมของนักเรียนในการเรียนรู้ เราจำเป็นต้องจัดกิจกรรมที่เป็นนวัตกรรม ทำทนาย และมีเป้าหมาย ในโลกปัจจุบันการศึกษาต้องการเทคโนโลยีที่ทันสมัย ปานกลาง และเรียบง่ายเพื่อให้ตรงตามความต้องการและการทำงานที่ถูกต้อง นักเรียนรู้สึกมีแรงจูงใจในการเรียนรู้อีกขึ้นโดยการใช้การสอนผ่านคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มความมั่นใจในตนเองและความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียน IT มีผลกระทบใหญ่ต่อการเรียนการสอนในด้านการใช้ภาษา ศิลปะการเขียน คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และการสื่อสารระยะไกล นอกจากนี้ IT ยังทำให้การเรียนรู้มีความยั่งยืนมากขึ้นด้วยการให้ประสบการณ์ที่หลากหลายแก่นักเรียน IT ช่วยเพิ่มพูนคำศัพท์ของนักเรียนโดยลดการใช้คำพูดซ้ำซาก ส่งเสริมความต่อเนื่องของความคิด นอกจากนี้ IT ยังเสนอความสามารถในการสอนโดยการเชื่อมโยงนักเรียนกับข้อมูลและแหล่งทรัพยากรทางการศึกษา ช่วยให้นักเรียนเห็นปัญหาและแนวทางแก้ไข IT ช่วยให้ผู้สอนเพิ่มผลผลิตโดยการให้ข้อมูลที่รวดเร็วและแม่นยำ และการสร้างวัสดุที่ดูดีขึ้น IT ยังช่วยให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับทันทีเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของนักเรียนเพื่อการประเมินและส่งเสริมการเรียนรู้ IT สามารถลดความพยายามมหาศาลที่นักเรียนใช้ในการรวบรวมหนังสือและวารสารจำนวนมากสำหรับการเรียนรู้ และเพิ่มความสนใจของนักเรียนในการรวบรวมความรู้ที่สำคัญมากขึ้น IT สามารถนำเสนอการศึกษาในรูปแบบที่ช่วยให้นักเรียนเข้าใจแนวคิดและความคิดล่าสุด นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้สอนสามารถรวมการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นโครงการและพัฒนาทักษะการนำเสนอและทักษะการวิเคราะห์ IT ได้เปลี่ยนแปลงเป้าหมายของการศึกษา ทำให้การศึกษาในปัจจุบันถูกมองว่าเป็นกระบวนการในการสร้าง การรักษา การรวม การถ่ายทอด และการนำความรู้ไปใช้ การรับรู้ความรู้เองก็ได้รับการเปลี่ยนแปลงโดย IT ขณะที่ความรู้เคยถูกมองว่าไม่เปลี่ยนแปลง ตอนนี้ควรถูกมองว่าเป็น “การปรับปรุง สร้างสรรค์ เป็นส่วนตัว และมีหลายมิติ” สุดท้ายอนาคตของ

⁸⁶ Mukesh Saha, “Information and Communication Technology (ICT) in Education” *International Journal of Research in Economics and Social Sciences (IJRESS)*, Vol. 7 Issue 10, (2017), 141-143.

การศึกษาไม่ได้ถูกกำหนดล่วงหน้าด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ แต่จะขึ้นอยู่กับวิธีการสร้าง (และตีความ) บทบาทของเทคโนโลยีในกระบวนการการศึกษา⁸⁷

แอนยาโกลา และ คริสติอานา (ANYAKORA and CHRISTIANA) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของด้านการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐอนัมบาสตาตา ประเทศไนจีเรีย ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ ต้องมีทักษะในเรื่อง การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเลือกจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม การจัดสรรงานให้แก่บุคลากรตามคุณวุฒิและความสามารถในการตรวจสอบแผนการสอนของครูและสร้างแรงจูงใจของทีมในหมู่บุคลากร การจัดทำตารางสอน การจัดเตรียมวัสดุหรือสื่อการสอนให้แก่บุคลากร การช่วยเหลือครูในการทดลองนำผลการวิจัยใหม่ๆ มาใช้ 2) ด้านการบริหารบุคลากร ต้องมีทักษะในเรื่อง การกำหนดความต้องการของบุคลากร การมอบหมายงานให้แก่บุคลากรที่มีความสามารถ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจและการสื่อสารอย่างเปิดเผย การรับรู้ความพยายามของบุคลากรและการกระตุ้น การแก้ไขข้อขัดแย้งของบุคลากรอย่างเป็นกลาง การแลกเปลี่ยนประสบการณ์และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพที่เหมาะสม และ 3) ด้านการบริหารการเงิน ต้องมีทักษะในเรื่อง การจัดหาและจัดสรรงบประมาณตามความต้องการ ทักษะในการจัดทำงบประมาณและการทำงานภายในข้อกำหนดงบประมาณ ทักษะในการจัดทำงบประมาณและการทำงานภายในข้อกำหนดงบประมาณ การจัดทำและรายงานบันทึกทางการเงิน⁸⁸

บริน่า และ เออร์คริลิก (BRINA and ERKILIC) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในโคโซโวโดยความคิดเห็นของครู เมื่อแบ่งตามเพศ อายุ และระดับการศึกษาของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า 1) ในด้านของเพศ อาจกล่าวได้ว่ารายการสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้รับผลกระทบจากตัวแปรเพศ และความแตกต่างระหว่างเพศไม่ใช่ปัจจัยสำคัญในสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน ส่งผลให้ทั้งสองเพศมีสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนในลักษณะเดียวกัน 2) ในด้านของอายุ คะแนนของผู้ที่มีอายุระหว่าง 22-25 ปี สูงกว่าคะแนนของผู้ที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวได้ว่าผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 22-25 ปี มีความสามารถในการพัฒนาหลักสูตรมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี 3) ผลลัพธ์ที่ได้รับในการวิเคราะห์ในเรื่องระดับการศึกษา อาจกล่าวได้ว่าไม่มีผลกระทบที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลลัพธ์นี้

⁸⁷ Hajera Fatima Khan, “Educational Development and Information Technology” **International Journal of Recent Engineering Research and Development (IJRERD) Volume 03 – Issue 03, (2018), 48-53.**

⁸⁸ ANYAKORA and CHRISTIANA I., “ADMINISTRATIVE COMPETENCIES REQUIRED BY SECONDARY SCHOOL PRINCIPALS IN ANAMBRA STATA, NIGERIA” **COOU Journal of Educational Research Vol.6. No.2 (2019), 1-18.**

สามารถตีความได้ว่าระดับการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนไม่มีผลกระทบต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน⁸⁹

อัคตาส และ คารากา (Aktaş and Karaca) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่าง ประสิทธิภาพตนเองในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในตุรกี และทัศนคติและความสามารถต่อการใช้เทคโนโลยีในการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีเพียงพอ และมีทัศนคติเชิงบวกและมีความสามารถเพียงพอต่อการใช้เทคโนโลยี นอกจากนี้ ยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสามารถในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียน ทัศนคติที่มีต่อการใช้เทคโนโลยี และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการศึกษา ในทำนองเดียวกัน ทัศนคติและความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการใช้เทคโนโลยีก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกเช่นกัน⁹⁰

อาราฟัท และบูชามา (Arafat and Bouchamma) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมในประเทศแคเมอรูน ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านการจัดการชุมชน สมรรถนะที่พัฒนาขึ้นโดยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในบริบทของประเทศแคเมอรูนทำให้พวกเขาสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นยิ่งขึ้นกับชุมชนการศึกษาได้ พวกเขาเรียนรู้วิธีที่จะช่วยแก้ปัญหาในโรงเรียน และจัดการกับความท้าทายอื่นๆ เช่น ปัญหาทางการเงิน ปัญหาการออกจากโรงเรียนกลางคัน การลงทะเบียนเรียนที่ไม่ดี และข้อกั่วงวลทางวินัย และอื่นๆ อีกมากมาย ในบริบทนี้ การจัดการโรงเรียนมีการแบ่งปันกันระหว่างโรงเรียน ครู ผู้ปกครองของนักเรียน ชุมชน และแม้กระทั่งกรณีที่ไม่ใช่ภาครัฐ ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนทางการเงินและแนวทางปฏิบัติในการตัดสินใจ (สภาโรงเรียน) ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในโรงเรียน แนวทางการมีส่วนร่วมนี้ไม่เพียงสนับสนุนการแลกเปลี่ยนและการอภิปรายระหว่างโรงเรียนและชุมชนเท่านั้น แต่ยังช่วยให้โรงเรียนสามารถมีส่วนร่วมในชีวิตในโรงเรียนได้อีกด้วย 2) ด้านบริบทของความหลากหลายโดดเด่นด้วยความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ภาษา และศาสนา แคเมอรูนมีภาษาและชาติพันธุ์มากกว่า 300 ภาษา ตลอดจนความผูกพันทางศาสนามากมาย

⁸⁹ BRİNA N. and ERKILIÇ T. A., “TEACHERS’ OPINIONS ON THE COMPETENCY OF PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATORS IN KOSOVO” *Prizren social science journal*, Vol. 5, (2021).

⁹⁰ Niyazi Aktaş and Feride Karaca, “The relationship between Turkish high school administrators' technology leadership self-efficacies and their attitudes and competencies towards technology use in education” *Participatory Educational Research (PER)*, Vol.9, No.5, (2022).

ในกรณีนี้ ผู้บริหารในการศึกษาของเรามีแนวโน้มที่จะใช้แนวปฏิบัติด้านการจัดการที่หลากหลายทางวัฒนธรรมและครอบคลุมมากกว่า 3) ด้านประเภทของโรงเรียนและเพศ ไม่พบความแตกต่างระหว่างผู้บริหารในโรงเรียนของรัฐและในสถานประกอบการเอกชนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรู้ที่ใช้ แท้จริงแล้ว แม้ว่ารูปแบบการดำเนินงานและแนวทางปฏิบัติด้านการเงินจะมีความแตกต่างกันออกไป แต่ผู้บริหารโรงเรียนก็ดูเหมือนจะใช้ความสามารถแบบเดียวกันในการจัดการโรงเรียนของตน⁹¹

สรุป

สมรรถนะของผู้บริหารถือเป็นกุญแจสำคัญที่กำหนดความสำเร็จขององค์กรในปัจจุบัน โดยมีบทบาทสำคัญในหลายมิติ สมรรถนะของผู้บริหารไม่เพียงแต่มีผลกระทบโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร แต่ยังส่งผลต่อการเติบโตและความยั่งยืนในระยะยาว การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กรและเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคตที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) สมรรถนะหลัก (core competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (working achievement motivation) การบริการที่ดี (service mind) การพัฒนาตนเอง (self-development) การทำงานเป็นทีม (team work) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (teacher's ethics and integrity) 2) สมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (curriculum and learning management) พัฒนาผู้เรียน (student development) การบริหารจัดการชั้นเรียน (classroom management) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (analysis & synthesis & classroom research) ภาวะผู้นำครู (teacher leadership) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (relationship & collaborative building for learning management)

การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคดิจิทัลที่เราอาศัยอยู่ การพัฒนานี้ไม่ได้เป็นเพียงการอัพเกรดระบบและเครื่องมือ แต่ยังเป็นการเปลี่ยนแปลงพื้นฐานของการดำเนินชีวิตและการทำงานในทุกด้าน การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ด้วยการนำเสนอเครื่องมือและระบบที่ทันสมัยทำให้กระบวนการ

⁹¹ Arafat M.B.A. and Bouchamma Y., “Competencies of Secondary School Principals in Cameroon” *International Education Studies*; Vol. 17, No. 3, (2024).

ทำงานในองค์กรมีความรวดเร็วและแม่นยำมากขึ้น ดังแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2557-2559 ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ยกระดับความสามารถของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้ ICT เพื่อการศึกษา 2) ส่งเสริมสนับสนุนระบบการเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาผู้เรียน 3) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ICT เพื่อขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต 4) พัฒนาระบบ ICT เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการบริการ 5) ส่งเสริมการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการศึกษา



บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 2) การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 3) ความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยใช้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 จำนวน 73 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ในการดำเนินการวิจัยผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดของขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา ข้อมูลทางสถิติ ข้อมูลสารสนเทศ บทความวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อนำมาจัดทำโครงร่างงานวิจัย ขอคำแนะนำและข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษา นำเสนอโครงร่างงานวิจัยต่อภาควิชา เพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดสร้างเครื่องมือ และนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ นำไปเก็บข้อมูลจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้ในระเบียบวิธีวิจัย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนของการจัดทำร่างรายงานการวิจัยนำเสนอ คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่ คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ เพื่อนำมาจัดทำเป็นรายงานการ วิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อขออนุมัติจบการศึกษาตามหลักสูตร

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยซึ่ง ประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและการสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัย ลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสถานการณ์ไม่มีการทดลอง (the one shot, non – experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



เมื่อ	R	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม
	X	หมายถึง	ตัวแปรที่ศึกษา
	O	หมายถึง	ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ประกอบด้วย 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอปอพลอย มีโรงเรียน 31 แห่ง อำเภอเลาขวัญ มีโรงเรียน 41 แห่งและอำเภอหนองปรือ มีโรงเรียน 18 แห่ง รวมสถานศึกษาทั้งหมด 90 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 จำนวน 73 แห่ง โดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางประมาณการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเคจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)⁹² และใช้เทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) ตามอำเภอ โดยดำเนินการ ดังนี้

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียนจำนวน 2 คน คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 146 คน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

สพ. กาญจนบุรี เขต 4	ประชากร (สถานศึกษา)	กลุ่มตัวอย่าง (สถานศึกษา)	ผู้ให้ข้อมูล		รวม (คน)
			ผู้บริหาร	ครู	
อ.ปอพลอย	31	25	25	25	50
อ.เลาขวัญ	41	34	34	34	68
อ.หนองปรือ	18	14	14	14	28
รวม	90	73	73	73	146

⁹²Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan., “Determining Sample Size for Research Activities,” *Journal for Educational and Psychological Measurement* 3 (November 1970), 608.

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใน เรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์ในตำแหน่ง ซึ่งจะเป็นลักษณะ ตรวจสอบรายการ (check list)

2. ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรของสมรรถนะของผู้บริหาร (X_{tot}) ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้กำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (core competency) (X_1) คือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็น คุณลักษณะร่วมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยม และ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (working achievement motivation) ($X_{1.1}$) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และ ปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี (service mind) ($X_{1.2}$) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจใน การให้บริการ และการปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความ ต้องการของผู้รับบริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง (self-development) ($X_{1.3}$) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหา ความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม (team work) ($X_{1.4}$) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดง บทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรง สัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (teacher's ethics and integrity) ($X_{1.5}$) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) (X_2) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์การปฏิบัติงานได้ผล และแสดงคุณลักษณะพฤติกรรมได้เด่นชัดเป็นรูปธรรม

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (curriculum and learning management) ($X_{2.1}$) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการเทคโนโลยีและการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.2 พัฒนาผู้เรียน (student development) ($X_{2.2}$) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (classroom management) ($X_{2.3}$) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและปลอดภัยของผู้เรียน

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (analysis & synthesis & classroom research) ($X_{2.4}$) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

2.5 ภาวะผู้นำครู (teacher leadership) ($X_{2.5}$) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (relationship & collaborative building for learning management) ($X_{2.6}$) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

3 **ตัวแปรตาม** เป็นการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา(Y_{tot}) ผู้วิจัยได้นำยุทธศาสตร์ของแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2557-2559 ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์หลัก 5 ประการ ดังนี้

1. ยกระดับความสามารถของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้ ICT เพื่อการศึกษา (Y_1) หมายถึง การพัฒนาผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม วิจารณ์ญาณ และรู้เท่าทัน เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศต่อไป

2. ส่งเสริมสนับสนุนระบบการเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_2) หมายถึง การพัฒนาผู้เรียนด้วยการพัฒนาและใช้สื่อการเรียนการสอนและสื่อการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์รวมทั้งกระบวนการเรียนการสอน เพื่อสร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้เกิดความน่าสนใจในการศึกษาค้นคว้า ทั้งในแบบที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอน ปฏิสัมพันธ์กันเองในหมู่ผู้เรียน ตลอดจนจนถึงการเรียนรู้ด้วยตนเอง

3. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ICT เพื่อขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Y_3) หมายถึง การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยการพัฒนาระบบเครือข่ายและเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการเข้าถึงระบบสารสนเทศและสื่อการเรียนรู้ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ผู้เรียน ผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อขยายโอกาสในการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ ระบบบริหารจัดการ และระบบบริการทางการศึกษา

4. พัฒนาระบบ ICT เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการบริการ (Y_4) หมายถึง การพัฒนาโปรแกรม ซอฟต์แวร์ หรือระบบงานที่ใช้ในการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลสารสนเทศสำหรับการบริหารจัดการและการบริการด้านการศึกษา ให้แก่บุคลากรทางการศึกษา ผู้สอน และผู้เรียน เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายและวางแผนตัดสินใจดำเนินงานเพื่อการศึกษาของประเทศ

5. ส่งเสริมการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการศึกษา (Y_5) หมายถึง การส่งเสริมการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียน ผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยอย่างกว้างขวาง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้วิจัย ตลอดจนจนถึงการมีผลงานวิจัยที่สามารถนำมาใช้งานเพื่อยกระดับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม ความคิดเห็น (opinionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scales) ของลิเคิร์ท (Likert)⁹³ แบบสอบถามมีส่วนประกอบ ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์ในตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้กำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา ตามยุทธศาสตร์ของแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2557-2559 ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์หลัก 5 ประการ

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นชนิดจัดลำดับคุณภาพ (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert's five rating scale) โดยกำหนดค่าคะแนนของแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา/การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา/การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักคะแนน 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา/การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักคะแนน 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา/การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักคะแนน 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา/การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักคะแนน 1 คะแนน

⁹³R. Likert, *New Pattern of management* (New York: Mcgraw – Hill, 2022), 73-74.

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดขึ้น โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างและปรับปรุงเครื่องมือ โดยการขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ความตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถามความคิดเห็น โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหากับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งค่าคะแนนความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 1.00 และ จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 4 จำนวน 15 แห่ง สถานศึกษาละ 2 ฉบับ รวม 30 ฉบับ โดยผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน เป็นผู้ให้ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)⁹⁴ ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .979 โดยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .974 และการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษาได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .954

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนที่วางไว้ ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงภาคีวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูในโรงเรียนสังกัด

⁹⁴ Lee J. Cronbach, **Essentials of Psychological Testing**, 3rd ed. (New York: Harper and Row Publisher, 1974), 161.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 เพื่อให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยนำหนังสือที่ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ออกให้ นำไปส่งให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับแบบสอบถามแต่ละฉบับ
3. จัดตารางแจกแจงคะแนน เพื่อรอกคะแนนให้สอดคล้องกับแผนการวิเคราะห์ข้อมูล และระเบียบวิธีทางสถิติที่ใช้
4. นำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์ในตำแหน่ง โดยใช้ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษาโดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดของเบสต์ (Best)⁹⁵ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 -5.00 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา/การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 -4.49 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา/การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

⁹⁵ John W. Best and James V. Kahn., **Research in Education 10 ed.** (Boston A & B: Pearson, 2006).

ค่ามัธยฐานเลขคณิต 2.50 -3.49 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา/การจัดการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัธยฐานเลขคณิต 1.50 -2.49 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา/การจัดการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัธยฐานเลขคณิต 1.00 -1.49 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา/การจัดการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา ใช้การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)⁹⁶ มีรายละเอียดดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 -0.29 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา/การจัดการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 -0.69 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา/การจัดการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 -1.00 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา/การจัดการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

สรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 2) การจัดการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 และ 3) ความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารกับการจัดการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research)) โดยใช้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 จำนวน 73 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลในแต่

⁹⁶ ประภัสสร วงษ์ดี, **สถิติเพื่อการวิจัยเบื้องต้น**, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2567), 250.

ละโรงเรียนจำนวน 2 คน คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 146 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เขต 4 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4” ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้รับการตอบกลับจำนวน 62 แห่ง จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 73 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 84.93 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดย จำแนกออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนก เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์ในตำแหน่ง โดยหาความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	32	25.81
หญิง	92	74.19
รวม	124	100
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	16	12.90
30 – 40 ปี	44	35.48
41 – 50 ปี	46	37.10
มากกว่า 50 ปี	18	14.52
รวม	124	100
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	51	41.13
ปริญญาโท	70	56.45
ปริญญาเอก	3	2.42
รวม	124	100
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	62	50.00
ครู	62	50.00
รวม	124	100
ประสบการณ์ในตำแหน่ง		
0 – 5 ปี	24	19.36
6 – 10 ปี	16	12.90
11 – 15 ปี	33	26.61
16 – 20 ปี	25	20.16
มากกว่า 20 ปี	26	20.97
รวม	124	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 92 คน คิดเป็น ร้อยละ 74.19 และเพศชายมีเพียง 32 คน คิดเป็นร้อยละ 25.81

อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ที่ 41 – 50 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 37.10 รองลงมาอายุ 30 – 40 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 35.48 ส่วนอายุมากกว่า 50 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.52 และอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาโท มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 56.45 รองลงมาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 41.13 และปริญญาเอก มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.42

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และครู จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00

ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ที่ 11 – 15 ปี มีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 26.61 รองลงมาอยู่ที่มากกว่า 20 ปี มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 20.97 จากนั้นอยู่ที่ 16 – 20 ปี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 20.16 และ 0 – 5 ปี มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 19.36 สุดท้ายอยู่ที่ 6 – 10 ปี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4

จากการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวม (X_{tot})

(n=62)

ด้าน	สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. สมรรถนะหลัก(X_1)				
1.1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน($X_{1.1}$)	4.52	0.60	มากที่สุด
1.2	การบริการที่ดี($X_{1.2}$)	4.65	0.58	มากที่สุด
1.3	การพัฒนาตนเอง($X_{1.3}$)	4.46	0.65	มาก
1.4	การทำงานเป็นทีม($X_{1.4}$)	4.63	0.56	มากที่สุด
1.5	จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู($X_{1.5}$)	4.63	0.58	มากที่สุด
2. สมรรถนะประจำสายงาน(X_2)				
2.1	การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้($X_{2.1}$)	4.39	0.67	มาก
2.2	พัฒนาผู้เรียน($X_{2.2}$)	4.58	0.59	มากที่สุด
2.3	การบริหารจัดการชั้นเรียน($X_{2.3}$)	4.65	0.56	มากที่สุด
2.4	การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($X_{2.4}$)	4.38	0.65	มาก
2.5	ภาวะผู้นำครู($X_{2.5}$)	4.51	0.68	มากที่สุด
2.6	การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อ การจัดการเรียนรู้($X_{2.6}$)	4.48	0.70	มาก
รวม(X_{tot})		4.53	0.62	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวม(X_{tot})อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.62)
เมื่อพิจารณาจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะหลัก อยู่ในระดับ
มากที่สุด 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการบริการที่ดี($\bar{x} = 4.65$, S.D. = 0.58) ด้านการทำงานเป็นทีม($\bar{x} = 4.63$,
S.D. = 0.56) ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู($\bar{x} = 4.63$, S.D. = 0.58) ด้านการมุ่ง
ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.60) และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการ
พัฒนาตนเอง($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.65) ส่วนสมรรถนะประจำสายงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน
ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน($\bar{x} = 4.65$, S.D. = 0.56) ด้านพัฒนาผู้เรียน($\bar{x} = 4.58$, S.D. =
0.59) ด้านภาวะผู้นำครู($\bar{x} = 4.51$, S.D. = 0.68) และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ดังนี้ ด้านการสร้าง

ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.70) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.67) และด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าอยู่ในช่วง 0.56 – 0.70 แสดงว่า การกระจายของข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ($X_{1.1}$)

(n=62)

ข้อ	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	มีการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ภารกิจงานอย่างเป็นขั้นตอน	4.42	0.63	มาก
2.	มีความมุ่งมั่น ใฝ่เรียนรู้ในการปฏิบัติหน้าที่แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง	4.65	0.54	มากที่สุด
3.	มีความสามารถในการติดตามผล และประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง	4.48	0.63	มาก
4.	มีความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	4.55	0.59	มากที่สุด
รวม		4.52	0.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีความมุ่งมั่น ใฝ่เรียนรู้ในการปฏิบัติหน้าที่แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.54) มีความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ และอยู่ในระดับมากจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีความสามารถในการติดตามผล และประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.63) มีการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ภารกิจงานอย่างเป็นขั้นตอน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ เมื่อ

พิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ในช่วง 0.54 – 0.63 แสดงว่า การกระจายของข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการบริการที่ดี ($X_{1,2}$)

(n=62)

ข้อ	ด้านการบริการที่ดี	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.	ทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส	4.64	0.65	มากที่สุด
2.	เต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ	4.75	0.50	มากที่สุด
3.	ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง	4.62	0.56	มากที่สุด
4.	ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ	4.58	0.59	มากที่สุด
รวม		4.65	0.58	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.65$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ ($\bar{x} = 4.75$, S.D. = 0.50) ทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส ($\bar{x} = 4.64$, S.D. = 0.65) ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง ($\bar{x} = 4.62$, S.D. = 0.56) และปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{x} = 4.58$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ในช่วง 0.50 – 0.65 แสดงว่า การกระจายของข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการพัฒนาตนเอง
($X_{1.3}$)

(n=62)

ข้อ	ด้านการพัฒนาตนเอง	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.	ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.47	0.64	มาก
2.	สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ	4.44	0.62	มาก
3.	ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น	4.52	0.64	มากที่สุด
4.	แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้	4.40	0.68	มาก
รวม		4.46	0.65	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ ดังนี้ ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.64) และอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย ($\bar{x} = 4.47$, S.D. = 0.64) สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.62) และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ในช่วง 0.62 – 0.68 แสดงว่า การกระจายของข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการทำงานเป็นทีม
($X_{1.4}$)

(n=62)

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.	ให้ความร่วมมือ สร้างสัมพันธภาพที่ดี ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	4.62	0.55	มากที่สุด
2.	มีการเสริมแรง ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม	4.69	0.54	มากที่สุด
3.	เป็นผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส	4.62	0.56	มากที่สุด
4.	แลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา	4.60	0.58	มากที่สุด
รวม		4.63	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.63$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการเสริมแรง ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม ($\bar{x} = 4.69$, S.D. = 0.54) ให้ความร่วมมือ สร้างสัมพันธภาพที่ดี ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.62$, S.D. = 0.55) เป็นผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส ($\bar{x} = 4.62$, S.D. = 0.56) และแลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.58) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ในช่วง 0.54 – 0.58 แสดงว่า การกระจายของข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านจริยธรรม และ
จรรยาบรรณวิชาชีพครู($X_{1.5}$)

(n=62)

ข้อ	จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.	เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ ยึดมั่นในอุดมการณ์ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ	4.58	0.63	มากที่สุด
2.	มีวินัย ความรับผิดชอบ ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า	4.68	0.61	มากที่สุด
3.	ปฏิบัติตน/ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น	4.60	0.55	มากที่สุด
4.	เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ	4.67	0.54	มากที่สุด
รวม		4.63	0.58	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.63$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีวินัย ความรับผิดชอบ ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า ($\bar{x} = 4.68$, S.D. = 0.61) เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ ($\bar{x} = 4.67$, S.D. = 0.54) ปฏิบัติตน/ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.55) และเสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ ยึดมั่นในอุดมการณ์ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.58$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ในช่วง 0.54 – 0.63 แสดงว่า การกระจายของข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการบริหาร
หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้($X_{2.1}$)

(n=62)

ข้อ	การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.	สร้าง/พัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และท้องถิ่น ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร	4.45	0.68	มาก
2.	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรม และการประเมินผลการเรียนรู้	4.40	0.61	มาก
3.	ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้	4.40	0.70	มาก
4.	ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง และนำผลมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้	4.31	0.69	มาก
รวม		4.39	0.67	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สร้าง/พัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.68) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.61) ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.70) และออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง และนำผลมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

พบว่า อยู่ในช่วง 0.61 – 0.70 แสดงว่า การกระจายของข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 9 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการพัฒนาผู้เรียน ($X_{2.2}$)

(n=62)

ข้อ	การพัฒนาผู้เรียน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.	จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน	4.58	0.57	มากที่สุด
2.	จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	4.51	0.60	มากที่สุด
3.	ปลูกฝัง สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน	4.56	0.61	มากที่สุด
4.	จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคลโดยผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือ	4.65	0.58	มากที่สุด
รวม		4.58	0.59	มากที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.58$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคลโดยผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือ ($\bar{x} = 4.65$, S.D. = 0.58) จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน ($\bar{x} = 4.58$, S.D. = 0.57) ปลูกฝัง สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = 0.61) และจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ($\bar{x} = 4.51$, S.D. = 0.60) ตามลำดับ เมื่อพิจารณา

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ในช่วง 0.57 – 0.61 แสดงว่า การกระจายของข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน($X_{2,3}$)

(n=62)

ข้อ	การบริหารจัดการชั้นเรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และปลอดภัยอยู่เสมอ	4.69	0.53	มากที่สุด
2.	ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน	4.72	0.52	มากที่สุด
3.	ส่งเสริมการจัดทำข้อมูลสารสนเทศเป็นรายบุคคลและนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน	4.53	0.62	มากที่สุด
4.	ส่งเสริมการกำกับดูแลชั้นเรียน ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน และสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน	4.65	0.56	มากที่สุด
รวม		4.65	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.52) จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และปลอดภัยอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.53) ส่งเสริมการกำกับดูแลชั้นเรียน ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน และสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.56) และส่งเสริมการจัดทำข้อมูลสารสนเทศเป็นรายบุคคลและนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. =

0.62) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ในช่วง 0.52 – 0.62 แสดงว่า การกระจายของข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน($X_{2.4}$)

(n=62)

ข้อ	การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.	สำรวจปัญหา วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียน ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา	4.52	0.56	มากที่สุด
2.	วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จ เกี่ยวกับนักเรียน เพื่อกำหนดแผนการวิจัยในการพัฒนาผู้เรียน	4.44	0.60	มาก
3.	รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้	4.40	0.74	มาก
4.	จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินการระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ และมีการนำ ผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ	4.31	0.70	มาก
รวม		4.38	0.65	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ ดังนี้ สำรวจปัญหา วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา ($\bar{x} = 4.52$, S.D. = 0.56) และอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จ เกี่ยวกับนักเรียน เพื่อกำหนดแผนการวิจัยในการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.60) รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.74) และจัดทำแผนการวิจัย และดำเนินการระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ และมีการนำ

ผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ($\bar{x} = 4.31$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ในช่วง 0.56 – 0.74 แสดงว่า การกระจายของข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านภาวะผู้นำครู($X_{2.5}$)

(n=62)

ข้อ	ภาวะผู้นำครู	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.	ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม	4.44	0.67	มาก
2.	มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น	4.44	0.76	มาก
3.	เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญ ในความคิดเห็นหรือผลงาน ยอมรับทัศนคติที่หลากหลาย และให้เกียรติแก่ผู้อื่น	4.60	0.64	มากที่สุด
4.	ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้	4.53	0.66	มากที่สุด
รวม		4.51	0.68	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านภาวะผู้นำครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.51$, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน ยอมรับทัศนคติที่หลากหลาย และให้เกียรติแก่ผู้อื่น ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.64) ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้ ($\bar{x} = 4.53$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ และอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.67) มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น ($\bar{x} =$

4.44, S.D. = 0.76) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ในช่วง 0.64 – 0.76 แสดงว่า การกระจายของข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้($X_{2.6}$)

(n=62)

ข้อ	การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	กำหนดแนวทางในการสร้างสัมพันธ์ที่ดี และความ ร่วมมือกับชุมชน	4.52	0.67	มากที่สุด
2.	ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของ สถานศึกษา และให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของ ชุมชน	4.49	0.69	มาก
3.	จัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อ การจัดการเรียนรู้	4.46	0.71	มาก
4.	สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริม การจัดการเรียนรู้	4.45	0.74	มาก
รวม		4.48	0.70	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อ การจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.48, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ ดังนี้ กำหนดแนวทางในการสร้างสัมพันธ์ที่ดี และ ความร่วมมือกับชุมชน (\bar{X} = 4.52, S.D. = 0.67) และอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ โดยเรียง ตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ต่างๆ ของสถานศึกษา และให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน (\bar{X} = 4.49, S.D. = 0.69) จัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้ง ภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (\bar{X} = 4.46, S.D. = 0.71) และสร้างเครือข่ายความร่วมมือ

ระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ในช่วง 0.67 – 0.74 แสดงว่า การกระจายของข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4

จากการวิเคราะห์การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังรายละเอียดในตารางที่ 14 ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวม (Y_{tot})

(n=62)

ด้าน	การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ยกระดับความสามารถของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้ ICT เพื่อการศึกษา	4.54	0.61	มากที่สุด
2.	ส่งเสริมสนับสนุนระบบการเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.49	0.64	มาก
3.	พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ICT เพื่อขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.42	0.72	มาก
4.	พัฒนาระบบ ICT เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและบริการ	4.44	0.69	มาก
5.	ส่งเสริมการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการศึกษา	4.34	0.73	มาก
รวม(Y_{tot})		4.45	0.69	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่าการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวม(Y_{tot}) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ดังนี้ ด้านการยกระดับความสามารถของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้ ICT เพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.61) และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนระบบการเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.64) ด้านการพัฒนาระบบ ICT เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการบริการ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.69) ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ICT เพื่อขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.72) และด้านการส่งเสริมการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ในช่วง 0.61 – 0.73 แสดงว่า การกระจายของข้อมูลของผู้ตอบ แบบสอบถามเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 4 ด้านการยกระดับความสามารถของผู้สอนและบุคลากรทางการ ศึกษาในการใช้ ICT เพื่อการศึกษา(Y_1)

(n=62)

ข้อ	ยกระดับความสามารถของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ในการใช้ ICT เพื่อการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาและใช้งานเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยในการทำงาน	4.54	0.60	มากที่สุด
2.	ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนมีการพัฒนาและใช้งานเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยในการเรียนการสอน	4.56	0.61	มากที่สุด
3.	ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย	4.42	0.66	มาก
4.	สร้างแรงจูงใจและโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ให้แก่ผู้ ที่ปฏิบัติงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ถึงแม้จะไม่ ตรงกับตำแหน่งตามสายงานของตนเอง	4.64	0.58	มากที่สุด
	รวม	4.54	0.61	มากที่สุด

จากตารางที่ 15 พบว่า การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการยกระดับความสามารถของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้ ICT เพื่อการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สร้างแรงจูงใจและโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ถึงแม้จะไม่ตรงกับตำแหน่งตามสายงานของตนเอง ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.58) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนมีการพัฒนาและใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยในการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.61) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาและใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยในการทำงาน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.60) และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ ดังนี้ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ในช่วง 0.58 – 0.66 แสดงว่า การกระจายของข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการส่งเสริมสนับสนุนระบบการเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_2)

(n=62)

ข้อ	ส่งเสริมสนับสนุนระบบการเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาผู้เรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ส่งเสริมสนับสนุนการผลิตสื่อการเรียนรู้ ที่สามารถใช้กับเครื่องมืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย	4.55	0.64	มากที่สุด
2.	ส่งเสริมสนับสนุนการใช้ระบบการเรียนรู้อิงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.48	0.64	มาก
3.	พัฒนาระบบสารสนเทศภายในสถานศึกษา ตลอดจนจนถึงการถ่ายทอด เผยแพร่ความรู้ทางเทคโนโลยี และนวัตกรรมสู่ภายนอก	4.49	0.64	มาก
4.	พัฒนาคุณภาพเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ให้มีความทันสมัยทันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอยู่เสมอ	4.45	0.65	มาก
รวม		4.49	0.64	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการส่งเสริมสนับสนุนระบบ การเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ดังนี้ ส่งเสริมสนับสนุนการผลิตสื่อการเรียนรู้ ที่สามารถใช้กับเครื่องมืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.64) และอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พัฒนาระบบสารสนเทศภายในสถานศึกษา ตลอดจนถึงการถ่ายทอด เผยแพร่ความรู้ทางเทคโนโลยี และนวัตกรรมสู่ภายนอก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.64) ส่งเสริมสนับสนุนการใช้ระบบการเรียนรู้ทางไกลผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.64) และพัฒนาคุณภาพเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ให้มีความทันสมัยทันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ในช่วง 0.64 – 0.65 แสดงว่า การกระจายของข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 17 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 4 ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ICT เพื่อขยายโอกาสการเข้าถึง บริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต(Y_3)

(n=62)

ข้อ	พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ICT เพื่อขยายโอกาสการเข้าถึง บริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.	ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัย ในการเข้าถึง สื่อการเรียนการสอน และการเรียนรู้แบบดิจิทัล ตลอดจนถึง ระบบสารสนเทศเพื่อการศึกษา	4.49	0.69	มาก
2.	ส่งเสริมสนับสนุนการนำร่องพัฒนาห้องเรียนแบบดิจิทัล รวมทั้งการปรับปรุงห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ให้กับผู้เรียน อย่างเพียงพอและทั่วถึง	4.39	0.68	มาก
3.	จัดให้มีการรักษาความปลอดภัยด้วยระบบเทคโนโลยี สารสนเทศอย่างชัดเจน	4.44	0.69	มาก

ข้อ	พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ICT เพื่อขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต	\bar{x}	S.D.	ระดับ
4.	จัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.35	0.80	มาก
รวม		4.42	0.72	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ICT เพื่อขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการเข้าถึงสื่อการเรียนการสอน และการเรียนรู้แบบดิจิทัล ตลอดจนถึงระบบสารสนเทศเพื่อการศึกษา ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.69) จัดให้มีการรักษาความปลอดภัยด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.69) ส่งเสริมสนับสนุนการนำร่องพัฒนาห้องเรียนแบบดิจิทัล รวมทั้งการปรับปรุงห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ให้กับผู้เรียนอย่างเพียงพอและทั่วถึง ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.68) และจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.80) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ในช่วง 0.68 – 0.80 แสดงว่า การกระจายของข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 18 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการพัฒนาระบบ ICT เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและบริการ(Y_4)

(n=62)

ข้อ	พัฒนาระบบ ICT เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและบริการ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.	บูรณาการระบบสารสนเทศเพื่อลดปริมาณงานจัดเก็บและตรวจสอบข้อมูล ที่มักจะซ้ำซ้อนกันในหลากหลายระบบ	4.40	0.68	มาก
2.	พัฒนาระบบสารสนเทศและจัดกระบวนการให้ผู้กรอกข้อมูลสามารถกรอกข้อมูลในระบบสารสนเทศได้ด้วยตนเอง	4.44	0.72	มาก

ข้อ	พัฒนาระบบ ICT เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการบริการ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
3.	จัดให้มีกระบวนการจัดเก็บ จัดส่ง และประมวลผลข้อมูลด้านการศึกษา รวมทั้งกำหนดผู้รับผิดชอบดูแลข้อมูลอย่างเป็นทางการ	4.48	0.68	มาก
4.	สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานที่ไม่แสวงผลกำไร เพื่อขอรับการสนับสนุนการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.45	0.67	มาก
รวม		4.44	0.69	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการพัฒนาระบบ ICT เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการบริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ จัดให้มีกระบวนการจัดเก็บ จัดส่ง และประมวลผลข้อมูลด้านการศึกษา รวมทั้งกำหนดผู้รับผิดชอบดูแลข้อมูลอย่างเป็นทางการ ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.68) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานที่ไม่แสวงผลกำไร เพื่อขอรับการสนับสนุนการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.67) พัฒนาระบบสารสนเทศและจัดกระบวนการให้ผู้กรอกข้อมูลสามารถกรอกข้อมูลในระบบสารสนเทศได้ด้วยตนเอง ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.72) และบูรณาการระบบสารสนเทศเพื่อลดปริมาณงานจัดเก็บและตรวจสอบข้อมูล ที่มักจะซ้ำซ้อนกันในหลากหลายระบบ ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ในช่วง 0.68 – 0.72 แสดงว่า การกระจายของข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 19 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 4 ด้านการส่งเสริมการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและ นวัตกรรมเพื่อการศึกษา(Y₅)

(n=62)

ข้อ	ส่งเสริมการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและ นวัตกรรมเพื่อการศึกษา	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.	ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ทางการศึกษา ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษา	4.46	0.67	มาก
2.	ส่งเสริมสนับสนุนการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอ ผลงานวิจัยภายในสถานศึกษา	4.42	0.72	มาก
3.	ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ระหว่าง สถานศึกษา	4.27	0.77	มาก
4.	สร้างเครือข่ายนักวิจัย และสนับสนุนการนำผลงานวิจัยไปใช้ ประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษา	4.23	0.76	มาก
รวม		4.34	0.73	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 4 ด้านการส่งเสริมการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ทางการศึกษา ที่ก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อการศึกษา ($\bar{x} = 4.46$, S.D. = 0.67) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอผลงานวิจัยภายในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = 0.72) ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ระหว่างสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.77) และสร้างเครือข่ายนักวิจัย และ สนับสนุนการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษา ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ในช่วง 0.67 – 0.76 แสดงว่า การกระจาย ของข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ดังรายละเอียดตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

(n=62)

ตัวแปร	ยกระดับความสามารถของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้ ICT เพื่อการศึกษา (Y ₁)	ส่งเสริมสนับสนุนระบบการเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y ₂)	พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ICT เพื่อขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Y ₃)	พัฒนาระบบ ICT เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการบริการ (Y ₄)	ส่งเสริมการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการศึกษา (Y ₅)	รวม (Y _{tot})
สมรรถนะหลัก(X₁)						
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (X _{1.1})	.899**	.666**	.658**	.719**	.694**	.763**
การบริการที่ดี (X _{1.2})	.774**	.690**	.595**	.681**	.609**	.715**
การพัฒนาตนเอง (X _{1.3})	.762**	.746**	.631**	.717**	.700**	.762**
การทำงานเป็นทีม (X _{1.4})	.753**	.742**	.641**	.658**	.656**	.744**
จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (X _{1.5})	.727**	.708**	.595**	.632**	.595**	.696**

ตัวแปร	ยกระดับความสามารถของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้ ICT เพื่อการศึกษา (Y_1)	ส่งเสริมสนับสนุนระบบการเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_2)	พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ICT เพื่อขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Y_3)	พัฒนาระบบ ICT เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการบริการ (Y_4)	ส่งเสริมการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการศึกษา (Y_5)	รวม (Y_{tot})
สมรรถนะประจำสายงาน(X_2)						
การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($X_{2.1}$)	.707**	.670**	.566**	.680**	.615**	.693**
พัฒนาผู้เรียน ($X_{2.2}$)	.654**	.660**	.612**	.712**	.614**	.698**
การบริหารจัดการชั้นเรียน ($X_{2.3}$)	.722**	.716**	.688**	.741**	.676**	.760**
การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($X_{2.4}$)	.788**	.736**	.751**	.779**	.764**	.819**
ภาวะผู้นำครู ($X_{2.5}$)	.791**	.637**	.649**	.654**	.563**	.703**
การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ($X_{2.6}$)	.680**	.509**	.484**	.539**	.459**	.569**
รวม (X_{tot})	.855**	.777**	.715**	.785**	.722**	.824**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 20 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหาร (X_{tot}) และการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกและมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .824$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาสมรรถนะของผู้บริหาร (X_{tot}) กับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษารายด้าน ($Y_1 - Y_5$) พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ ยกกระดับความสามารถของ

ผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้ ICT เพื่อการศึกษา (Y_1) (.855) พัฒนาระบบ ICT เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการบริการ (Y_4) (.785) ส่งเสริมสนับสนุนระบบการเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_2) (.777) ส่งเสริมการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการศึกษา (Y_5) (.722) และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ICT เพื่อขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Y_3) (.715)

เมื่อพิจารณาสมรรถนะของผู้บริหารรายด้าน ($X_{1.1} - X_{2.6}$) กับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา (Y_{tot}) พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($X_{2.4}$) (.819) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ($X_{1.1}$) (.763) การพัฒนาตนเอง ($X_{1.3}$) (.698) การบริหารจัดการชั้นเรียน ($X_{2.3}$) (.760) การทำงานเป็นทีม ($X_{1.4}$) (.744) การบริการที่ดี ($X_{1.2}$) (.715) ภาวะผู้นำครู ($X_{2.5}$) (.703) พัฒนาผู้เรียน ($X_{2.2}$) (.698) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($X_{1.5}$) (.696) และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ดังนี้ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ($X_{2.1}$) (.693) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการการเรียนรู้ ($X_{2.6}$) (.569)

เมื่อพิจารณาสมรรถนะของผู้บริหารรายด้าน ($X_{1.1} - X_{2.6}$) กับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษารายด้าน ($Y_1 - Y_5$) พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ($X_{1.1}$) กับยกระดับความสามารถของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้ ICT เพื่อการศึกษา (Y_1) (.899) ภาวะผู้นำครู ($X_{2.5}$) กับยกระดับความสามารถของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้ ICT เพื่อการศึกษา (Y_1) (.791) และ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ($X_{2.4}$) กับยกระดับความสามารถของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้ ICT เพื่อการศึกษา (Y_1) (.788)

เมื่อพิจารณาสมรรถนะของผู้บริหารรายด้าน ($X_{1.1} - X_{2.6}$) กับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษารายด้าน ($Y_1 - Y_5$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อยสามอันดับแรก ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ($X_{1.1}$) กับส่งเสริมการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการศึกษา (Y_5) (.694) การบริการที่ดี ($X_{1.2}$) กับส่งเสริมสนับสนุนระบบ

การเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาผู้เรียน (Y_2)(.690) และการบริหารจัดการชั้นเรียน ($X_{2.3}$) กับพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ICT เพื่อขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Y_3)(.688)



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อทราบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 2) เพื่อทราบการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 3) เพื่อทราบความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยใช้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 จำนวน 73 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน รวมเป็น 2 คน และผู้วิจัยได้ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้รับการตอบกลับ จำนวน 62 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 84.93 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (opinionnaire) เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ในการดำเนินการวิจัยผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดของขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาจากค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อยเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะหลัก อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ส่วนสมรรถนะประจำสายงาน อยู่

ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านพัฒนาผู้เรียน ด้านภาวะผู้นำ ครู และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ดังนี้ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2. การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจากค่ามัธยฐาน คณิตจากมากไปน้อยเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการยกระดับความสามารถของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้ ICT เพื่อการศึกษา และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ดังนี้ ด้านการส่งเสริมสนับสนุนระบบการเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาระบบ ICT เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการบริการ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ICT เพื่อขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และด้านการส่งเสริมการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการศึกษา

3. สมรรถนะของผู้บริหารกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ จากประสบการณ์ในการทำงานทำให้ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการวางแผนในการปฏิบัติงาน มีความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอยู่เสมอ มีการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือ

ผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นอย่างดี มีการประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม มีความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ส่งเสริมการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตยแก่ครูและนักเรียน จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ส่งเสริมการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและปลอดภัยของผู้เรียน ส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน คอยสอดส่องพฤติกรรมของครู และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของตัวผู้บริหารเอง มีการประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ นิธิ เรื่องสุขอุดม ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ สิริพร บุญทิพย์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะของผู้บริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ ปิยะนันท์ ว่องพัฒน์วงศ์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

1.1 เมื่อพิจารณาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 4 ด้าน และอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน มีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

1.1.1 สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่วนมาก มีความมุ่งมั่นและจริงจัง เพื่อให้บริการที่ดีที่สุดแก่ผู้รับบริการ โดยคำนึงถึงความพึงพอใจและประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นหลัก ให้บริการด้วยทัศนคติที่ดี พร้อมที่จะช่วยเหลือและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างยินดี มีการพัฒนาระบบการบริการให้ดีขึ้นอยู่เสมอ คำนึงถึงความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการเป็นหลัก โดยอาจมีการสำรวจความต้องการหรือรับฟังความคิดเห็นเพื่อนำมาปรับปรุงบริการให้ตรงกับความต้องการมากขึ้น สอดคล้องกับ นิธิ

เรื่องสุขอุดม ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด

1.1.2 สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 4 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหาร มีการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเต็มที่ โดยพร้อมที่จะแบ่งปันความคิดเห็น และข้อมูล เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะเป็นในด้านการทำงานหรือการให้กำลังใจ มีความสามารถในการปรับตัวและยืดหยุ่นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถเป็นผู้นำที่นำทีมไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือเป็นผู้ตามที่ดีที่สนับสนุนและปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนด สอดคล้องกับ นิธิ เรื่องสุขอุดม ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด

1.1.3 สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 4 ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหาร มีการดำเนินชีวิตและปฏิบัติตามหลักความดีงามที่ถูกต้อง มีการยึดมั่นในหลักการทางศีลธรรมและความถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่ โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้เรียน และสังคมอย่างรอบด้าน มีการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนดไว้สำหรับวิชาชีพครู เป็นต้นแบบที่ดีทั้งในด้านการประพฤติตนและการทำงาน เพื่อให้ผู้เรียนและสังคมได้เห็นและนำไปปฏิบัติตาม สอดคล้องกับ รัชนิกร ครองยุติ และอาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบัวลาย 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.1.4 สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 4 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารส่วนมาก ตั้งใจและทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานที่ออกมาตรงตามความคาดหวัง งานที่ต้องครอบคลุมทุกด้านที่เกี่ยวข้อง ไม่ขาดตกบกพร่องในส่วนใดส่วนหนึ่ง เพื่อให้ผลงานสมบูรณ์ที่สุด มีการเตรียมการอย่างเป็นระบบ มีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อให้ทิศทางการทำงานมีจุดมุ่งหมายและสามารถวัดผลสำเร็จได้ มีการนำข้อบกพร่องหรือจุดที่สามารถพัฒนาได้มาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้งานในครั้งต่อไปมีประสิทธิภาพและคุณภาพที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ นิธิ เรื่องสุขอุดม ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหาร

แบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.1.5 สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 4 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหาร มีการแสวงหาข้อมูลและความรู้ใหม่ ๆ ผ่านการเข้าร่วมสัมมนา หรือการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในวิชาชีพของตน ติดตามความก้าวหน้าและพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับผู้อื่นในวงการเดียวกัน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและนำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน มีการคิดค้นและสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ รวมถึงนวัตกรรมที่สามารถนำมาใช้ในการทำงานได้จริง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความแตกต่าง สอดคล้องกับ ประโยชน์ กิรติปกรณ ได้ศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อ การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ใน ระดับมาก

1.2 เมื่อพิจารณาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 4 พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 3 ด้าน และอยู่ใน ระดับมาก จำนวน 3 ด้าน มีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

1.2.1 สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 4 ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจ เป็นเพราะผู้บริหาร มีการสร้างสภาพแวดล้อมในชั้นเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ทั้งทางกายภาพและจิตใจ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการรวบรวมและจัดระบบข้อมูลต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เพื่อให้ครูสามารถติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ดูแลและจัดการชั้นเรียนให้เป็นไปตามแผนการสอนที่กำหนด รวมถึงการแก้ไขปัญหา และอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน มุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน สอดคล้อง กับ วัชร กล่อมเสียง ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำสายงานครูกับคุณภาพ ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2.2 สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 4 ด้านการพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็น เพราะผู้บริหาร มีการส่งเสริมและพัฒนาคุณลักษณะที่พึงงามให้กับผู้เรียน สอนและฝึกฝนทักษะที่

จำเป็นสำหรับการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง และสุขภาพจิตที่ดี ปลูกฝังความเข้าใจและความตระหนักในหลักการของประชาธิปไตย ภาคภูมิใจในวัฒนธรรม ประเพณี และความเป็นไทย สร้างระบบและกระบวนการเพื่อดูแลและช่วยเหลือผู้เรียน มุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับ วัชร กล่อมเสียง ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำสายงานครู กับคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2.3 สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านภาวะผู้นำครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหาร มีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูและผู้เรียน โดยแสดงออกถึงความเอาใจใส่ ความเข้าใจ และการให้เกียรติซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความรู้กับครู และผู้เรียน รวมถึงการร่วมมือกับเพื่อนครูและชุมชน เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ ดำเนินการต่าง ๆ ด้วยความสมัครใจและความตั้งใจจริง โดยไม่ถูกบังคับหรือใช้อิทธิพลจากผู้บริหาร โรงเรียน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่แท้จริงและเป็นธรรมชาติ สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มุ่งเน้นให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและคุณภาพสูง โดยคำนึงถึงความ ต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน สอดคล้องกับ วัชร กล่อมเสียง ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำสายงานครูกับคุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร ด้านภาวะผู้นำครู อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2.4 สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการ เรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหาร มีการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดระหว่าง โรงเรียนกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการสนับสนุนและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการจัดการศึกษา สร้างเครือข่ายความร่วมมือและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครอง ชุมชน และ องค์กรต่าง ๆ ร่วมมือกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้ได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนในด้าน ต่าง ๆ มุ่งเน้นให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและคุณภาพสูง โดยได้รับความร่วมมือและ สนับสนุนจากผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ สอดคล้องกับ พงศ์พิทักษ์ ศรีลัมภ์ ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ ชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

1.2.5 สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหาร มีการออกแบบและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและบริบททางสังคม โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์การเรียนรู้และมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด วางแผนการเรียนการสอนอย่างมีขั้นตอนและเป็นระบบ โดยเชื่อมโยงเนื้อหาวิชาเข้ากับกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจและนำความรู้ไปใช้ได้จริง จัดการเรียนการสอนที่คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ นำสื่อการสอนและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความน่าสนใจของการเรียนรู้ มีการใช้เครื่องมือและวิธีการวัดผลที่หลากหลายและเหมาะสม เพื่อประเมินความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนอย่างครอบคลุมและเป็นธรรม สอดคล้องกับ รัชนิกร ครองยุติ และอาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบวลาย 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

1.2.6 สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหาร มีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นขั้นตอนและมีระบบ และนำข้อสรุปที่ได้จากการวิเคราะห์ไปใช้ในการวิจัยหรือการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นำข้อมูลและข้อสรุปที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นให้งานหรือองค์กรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นหลัก สอดคล้องกับ พงศ์พิทักษ์ ศรีลัมภ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหาร ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษากิจการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 4 พบว่า การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ จากประสบการณ์ในการทำงาน ผู้บริหารมีการพัฒนาผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้

ความสามารถในการพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอยู่เสมอ มีความคิดสร้างสรรค์ มีธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนด้วยการพัฒนาและใช้สื่อการเรียนการสอนและสื่อการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์ รวมทั้งกระบวนการเรียนการสอน เพื่อสร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้เกิดความน่าสนใจในการศึกษาค้นคว้า ตลอดจนถึงการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยการพัฒนาระบบเครือข่ายและเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการเข้าถึงระบบสารสนเทศและสื่อการเรียนรู้อันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่ผู้เรียน ผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาโปรแกรม ซอฟต์แวร์ หรือระบบงานที่ใช้ในการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลสารสนเทศ สำหรับการบริหารจัดการและการบริการด้านการศึกษา ให้แก่บุคลากรทางการศึกษา ผู้สอน และผู้เรียน เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดนโยบายและวางแผนตัดสินใจดำเนินงานเพื่อการศึกษา ส่งเสริมการวิจัยการพัฒนาค้นคว้าความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียน ผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยอย่างกว้างขวาง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้วิจัย ตลอดจนถึงการมีผลงานวิจัยที่สามารถนำมาใช้งานเพื่อยกระดับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ วราภรณ์ เพียรทอง ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านพบว่าการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับ วชิรี กิตติวิโรจน์ชัย ได้ทำการศึกษา การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขยายโอกาส ในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสบป่อง-ถ้ำลอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันการดำเนินงานของการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขยายโอกาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ รัชนก ไทยรักษ์ ได้ทำการศึกษา การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน มีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

2.1 การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการยกระดับความสามารถของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้ ICT เพื่อการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหาร มีการพัฒนาผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เป็นกระบวนการที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการออกแบบและจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขับเคลื่อนการเรียนการสอนและการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ มีธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม วิจรรย์ญาณ และรู้เท่าทันเทคโนโลยี พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ สอดคล้องกับ ธนพล วรณโสภา ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการส่งเสริมสนับสนุนระบบการเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหาร มีการพัฒนาผู้เรียนด้วยการพัฒนาและใช้สื่อการเรียนการสอนและสื่อการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์ มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โดยการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการออกแบบและจัดเตรียมสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลายและน่าสนใจ เปิดโอกาสให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน และระหว่างผู้เรียนด้วยตนเอง ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องพึ่งพาการสอนในห้องเรียนเพียงอย่างเดียว สอดคล้องกับ ฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสกลชุม สิ้นธุ์ ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมสนับสนุนระบบการเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก

2.3 การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการพัฒนาระบบ ICT เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการบริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหาร มีการพัฒนาโปรแกรม ซอฟต์แวร์ หรือระบบงานที่ใช้ในการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลสารสนเทศสำหรับการบริหารจัดการและการบริการด้านการศึกษา ช่วยบริหารจัดการข้อมูลต่าง ๆ ลดความซับซ้อนและเวลาในการทำงานด้านเอกสาร ช่วยในการจัดการเรียนการสอน ช่วยให้ผู้สอนสามารถจัดการกระบวนการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยืดหยุ่นมากขึ้น ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลและการเรียนรู้ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว สอดคล้องกับ ญฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสกลชุม สิ้นธุ์ ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบ ICT เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการบริการ อยู่ในระดับมาก

2.4 การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ICT เพื่อขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหาร มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) พัฒนาระบบเครือข่ายและเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็น โครงสร้างพื้นฐานเหล่านี้จะช่วยให้ผู้เรียนผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาสามารถเข้าถึงระบบสารสนเทศและสื่อการเรียนรู้ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ขยายโอกาสในการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นผู้เรียนที่สามารถค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งข้อมูลออนไลน์ได้ตลอดเวลา ผู้สอนที่สามารถนำสื่อการสอนดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบุคลากรทางการศึกษาที่สามารถใช้ระบบบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการทำงานได้อย่างคล่องตัว สอดคล้องกับ ญฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสกลชุม สิ้นธุ์ ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ICT เพื่อขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต อยู่ในระดับมาก

2.5 การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ด้านการส่งเสริมการวิจัยพัฒนาองค์กร

ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหาร มีการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้เรียน ผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยอย่างกว้างขวาง มีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยจะช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้วิจัยในหลายด้าน ส่งเสริมผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาในหลายรูปแบบ สอดคล้องกับ ฌฐาพัชร์ วรพงศ์พัชร์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสกลชุม สิ้นธุ์ ผลการวิจัยพบว่า การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการศึกษา อยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 4 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่ง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการทำงานในสถานศึกษาไม่เพียงแต่ต้องอาศัยความมุ่งมั่น และความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพเท่านั้น แต่ยังต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะต้องควบคู่ไปกับการส่งเสริมผู้เรียนด้วยการใช้สื่อการเรียนการสอนและสื่อการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ช่วยสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นความสนใจในการศึกษาค้นคว้า การใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัยยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้อีกด้วย ในด้านการพัฒนาตนเอง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ใหม่ทางวิชาการและวิชาชีพเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความก้าวหน้าในอาชีพ อีกทั้งการพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) อยู่เสมอก็เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยพัฒนาตนเองและขับเคลื่อนการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยเช่นกัน รวมถึงการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี มาช่วยในการลดปริมาณงานจัดเก็บและตรวจสอบข้อมูลที่ซ้ำซ้อน ในระบบสารสนเทศ และมีโปรแกรมที่ช่วยในการวัดประเมินผลอย่างถูกต้องและแม่นยำที่ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพ การจัดการระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนผ่านระบบสารสนเทศ การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ และการจัดทำข้อมูลสารสนเทศประจำชั้นเรียนก็ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและปลอดภัยด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ การให้บริการและการปรับปรุงระบบบริการโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาช่วยให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็วนั้นเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้สามารถตอบสนองความ

ต้องการของผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับ ประโยชน์ กীরติปกรณ ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณา ภาพรวมของสมรรถนะของผู้บริหารกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา ในด้านการยกระดับความสามารถของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้ ICT เพื่อการศึกษา มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด อาจเป็นเพราะ ในการขับเคลื่อนการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม และรู้เท่าทันนั้น สิ่งสำคัญที่ช่วยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพคือการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารซึ่งเป็นตัวช่วยเสริมศักยภาพของครูในการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และการรู้เท่าทันเทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืน และสร้างผู้เรียนที่มีทั้งความรู้และคุณธรรมพร้อมรับมือกับความท้าทายในยุคดิจิทัลไปพร้อมๆ กัน และภาพรวมของสมรรถนะของผู้บริหารกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา ในด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ICT เพื่อขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะ การพัฒนาระบบเครือข่ายและเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการเข้าถึงระบบสารสนเทศและสื่อการเรียนรู้ นั้น เป็นสิ่งที่หลายๆ โรงเรียนยังคงขาดแคลนเครื่องมืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ รวมไปถึงระบบเครือข่ายที่เสถียร ซึ่งอาจจะมาจากหลายปัจจัย เช่น ขาดงบประมาณ ขาดความรู้ในการจัดการด้านเทคโนโลยี เป็นต้น โดยจะส่งผลถึงการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะไม่สามารถใช้ประโยชน์จากโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีได้อย่างเต็มที่และเหมาะสม ขาดการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณา สมรรถนะของผู้บริหาร ในด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนกับภาพรวมของการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด อาจเป็นเพราะ ในยุคดิจิทัลนี้การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนนั้น เป็นไปได้ง่ายขึ้นด้วยการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้สำรวจ วิเคราะห์หาข้อมูลต่างๆ ที่จะ

กำหนดแนวทาง วางแผน และหาวิธีแก้ปัญหา เพื่อนำมาพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสมรรถนะของผู้บริหาร ในด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้กับภาพรวมของการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะ การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนนั้น ในแต่ละชุมชนก็จะมี ความแตกต่างกันไป ซึ่งบางชุมชนยังเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศได้น้อย ขาดความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งทำให้สถานศึกษาขาด ความสัมพันธ์ ความร่วมมือประสานกับชุมชน และขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา

เมื่อพิจารณาในรายด้านของสมรรถนะของผู้บริหารกับรายด้านของการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน กับด้านการยกระดับความสามารถของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้ ICT เพื่อการศึกษา อาจเป็นเพราะ การวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ภารกิจงาน อย่างเป็นขั้นตอนนั้น สิ่งหนึ่งที่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และเป็นไปด้วยความรวดเร็ว คือ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยในการเรียนการสอนมาใช้ และจะส่งผลถึงการ พัฒนา การติดตามผล และประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และยกระดับความสามารถของ ผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาอีกด้วย และในรายด้านของสมรรถนะของผู้บริหารกับรายด้านของ การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ กับด้านการส่งเสริมการ วิจัยพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการศึกษา อาจเป็นเพราะ การสร้าง ความสัมพันธ์ การประสานงานและความร่วมมือกับชุมชนนั้น จะมีโอกาสพบปะพูดคุยกันตามวาระ ต่างๆ นั้นมีน้อยครั้ง การพูดคุยถึงการวิจัย การพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีหรือนวัตกรรม จะ เป็นไปได้ยาก เนื่องจากผู้คนภายในชุมชนส่วนมากในบริเวณนี้ จะไม่ค่อยมีความรู้ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศมากนัก ทำให้การดำเนินการในเรื่องดังกล่าวเป็นไปได้น้อย

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับและการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ และแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ในด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่อันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรสำรวจปัญหา วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จ เกี่ยวกับนักเรียน เพื่อวางแผนการวิจัยในการพัฒนาผู้เรียน จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ

2. จากผลการวิจัยการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ในด้านส่งเสริมการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการศึกษา มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่อันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ทางการศึกษา ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษา จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอผลงานวิจัยภายในสถานศึกษา ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ระหว่างสถานศึกษา สร้างเครือข่ายนักวิจัย และสนับสนุนการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

3. จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ของสมรรถนะของผู้บริหารกับและการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน กับด้านการยกระดับความสามารถของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้ ICT เพื่อการศึกษา ซึ่งมีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เกี่ยวกับวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจและโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารถึงแม้จะไม่ตรงกับตำแหน่งตามสายงานของตนเอง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดอื่นๆ
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา ในสังกัดอื่นๆ
3. ควรหาความสัมพันธ์เรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับตัวแปรอื่น หรือเรื่องการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษากับตัวแปรอื่น



รายการอ้างอิง

- Anyakora. and Christiana, I. "ADMINISTRATIVE COMPETENCIES REQUIRED BY SECONDARY SCHOOL PRINCIPALS IN ANAMBRA STATA. NIGERIA." **COOU Journal of Educational Research**, 6, (2019): 1-18.
- Arafat, Mfochivé B. A. and Bouchamma, Yamina. "Competencies of Secondary School Principals in Cameroon." **International Education Studies**, 17, (2024): 21-31.
- Balyer, A. "School Principals' Administrative Competency: Teachers' Views." **YILDIZ Journal of Educational Research**, 1, (2016): 16-36.
- Brina, N. and ERKILIÇ, T. A. "TEACHERS' OPINIONS ON THE COMPETENCY OF PRIMARY SCHOOL ADMINISTRATORS IN KOSOVO." **Prizren social science journal**, 5, (2021): 41-53.
- McClelland, David C. "Testing for Competency rather than Intelligence" **American Psychologist**, December 1973.
- Lunenburg, Fred C. and Ornstein, Allan C. **Educational Administration: Concepts and Practices**. 7th California: SAGE Publications, 2022.
- Taylor, Frederick W. **The Principle of Scientific Management**. New York: The Norton Library, 1911. อ้างถึงใน นิสตารักษ์ เวชยานนท์. **Competecy Based Approach**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: บริษัท การพิโกซิสเต็มส์ จำกัด, 2553.
- Khan, Hajera F. "Educational Development and Information Technology." **International Journal of Recent Engineering Research and Development (IJRERD)**, 3, (2018): 48-53.
- Ikegbusi and Gloria, Njideka. "Management Competency Needs of Principals for Effective Administration of Secondary Schools in Nigeria." **International Journal of Advanced Research in Education & Technology**, 3, (2016): 61-67.
- Best, John W. and Kahn, James V. **Research in Education 10 ed**. Boston A & B: Pearson, (2006).
- Green, Paul C. "**Building Robust Competencies: Linking Human Resource Systems to Organizational Strategies**. April 9, (1999).

- Grey-Bowen, Judith E. "A study of technology leadership among elementary public school principals MIAMI-DADE COUNTY." Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education in Educational Leadership, St. Thomas University, (2010).
- Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W. "Determining Sample Size for Research Activities." **Journal for Educational and Psychological Measurement** 3, November (1970).
- Cronbach, Lee J. **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed. New York: Harper and Row Publisher, (1974).
- Spencer, Lyle M. and Spencer, Singe M. **Competency at work : Models for Superior Performance**. The United State of America : John Wiley and Sons Inc, 1993.
- Saha, Mukesh. "Information and Communication Technology (ICT) in Education." **International Journal of Research in Economics and Social Sciences (IJRESS)**, 7, (2017): 141-143.
- Aktaş, Niyazi and Karaca, Feride. "The relationship between Turkish high school administrators' technology leadership self-efficacies and their attitudes and competencies towards technology use in education." **Participatory Educational Research (PER)**, 9, (2022): 430-448.
- Likert, Rensis. **New Patterns of Management**. New York: Mcgraw - Hill, (2022).
- Boyatzis, Richard E. **The Competent Manager**. New York: John Wiley & Sons, 1982.
- Parry, Scott B. **Evaluating the Impact of Training**. Alexandria. Virginia: American Society for Training and Development, (1997).
- Woodruffe. "Competence by any other name" **Personnel Management**. September 1991.
- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. "คู่มือการกำหนดสมรรถนะข้าราชการส่วนท้องถิ่น (สมรรถนะประจำผู้บริหาร)." เข้าถึงเมื่อ 25 พฤษภาคม 2567. เข้าถึงได้ที่ <https://mai.go.th/pdf/15738014151.pdf>.
- กิจจา บานชื่น. **ธรรมาภิบาลเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กร**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2558.
- "การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ(Graduate School Conference 2018)" ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. ครั้งที่ 2, 2561.
- จิระ หงส์สตารมภ์. **สมรรถนะ : ประเภทของสมรรถนะสำหรับการบริหารในองค์กร**. กรุงเทพฯ: คุรุ

สภา ลาดพร้าว, 2559.

ณัฐพัชร์ วรพงศ์พัชร์ และศุภชัย โพธิ์ศรี. “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนสกล ชุม สิ้นธุ์.”

วารสารพัฒนศิลป์วิชาการ ปีที่ 7, ฉบับที่ 2 (2566): 39-52.

ดิชิตชัย เมตตาริกานนท์. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อจัดการสารสนเทศ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2558.

ธัชชัย จำลอง คอมพิวเตอร์และสารสนเทศเพื่องานอาชีพ. กรุงเทพฯ : ซีไอเดียเคชั่น, 2561.

[ธนพล วรรณโสภา](#) และ [สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ](#). “ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร.” วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา ปีที่ 6, ฉบับที่ 2 (2567): 469-479.

ธันณชัย สิงห์มาตย์. เอกสารประกอบการสอน ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2560.

นิธิ เรืองสุขอุดม. “สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1.” วารสาร มจร. สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ ปีที่ 9, ฉบับที่ 4 (2563): 201-214.

ปิยะนัทร ว่องพัฒน์วงศ์. “สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1.” วารสารมหาจุฬาริชาการ ปีที่ 10, ฉบับที่ 3 (2566): 441-453.

ปีเตอร์ รัชธรรม. เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559.

ประภัสสร วงษ์ศรี. สถิติเพื่อการวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2567.

ประสิทธิ์ ทีฆพุดิ. เครือข่ายระบบโทรคมนาคม, พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2559.

ประโยชน์ กิรติภรณ์. “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.” วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ปีที่ 12, ฉบับที่ 3 (2561): 80-90.

[พงศ์พิทักษ์ ศรีลัมพ์](#). “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2.” วารสารพิบูล ปีที่ 17, ฉบับที่ 2 (2562): 221-240.

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ. สมรรถนะและการจัดการเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 1. มหาสารคาม: ตักสิลาการ

พิมพ์, 2562.

พิชฌุ อภิสม่าจารโยธิน. **สมรรถนะหลัก ภารกิจสำคัญ และรายการพฤติกรรมที่จำเป็นภายใต้การ
เผชิญความท้าทายในการบริหารจัดการบริการสุขภาพ.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล
กรุ๊ป, 2562.

พนิต ศรีประดิษฐ์. **เอกสารประกอบการสอน นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา.
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์,** 2558.

พระณัฐวุฒิ พันทะลี. “การเปลี่ยนแปลงทางสังคมในศตวรรษที่ 21.” **วารสารวิชาการพระพุทธศาสนา
เขตลุ่มน้ำโขง** ปีที่ 3, ฉบับที่ 2 (2563): 44.

มนตรี วิบูลย์รัตน์, **ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ(Management Information Systems).
กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด,** 2558.

รัชนก ไทยรักษ์ และสมใจ สืบเสาะ. “การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการบริหาร
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.”
วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย ปีที่ 7, ฉบับที่ 1 (2566): 52-67.

[รชนีกร ครองยุติ](#) และ [อาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์](#). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับ
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาบวลาย 1 สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6.” **วารสารการบริหารการศึกษา มจร.
วิทยาเขตร้อยเอ็ด** ปีที่ 3, ฉบับที่ 3 (2566): 89-103.

วศิน เพิ่มทรัพย์. **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ.** กรุงเทพฯ: โปรวิชั่น,
2563.

วิทยา จันทรศิริ อ่างถึงใน พชรวิทย์ จันทรศิริสิริ. **การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ 1.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554.

_____. อ่างถึงใน **สมรรถนะและการจัดการเชิงกลยุทธ์.** พิมพ์ครั้งที่ 1. มหาสารคาม : ตักสิลาการ
พิมพ์, 2562.

วิโรจน์ ชัยมูลและสุพรรณษา ยวงทอง. **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ
(ฉบับปรับปรุงใหม่).** กรุงเทพฯ: บริษัท โปรวิชั่น จำกัด, 2558.

วัชร กล่อมเสียง และนงลักษณ์ ใจฉลาด. “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำสายงานครูกับคุณภาพ
ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากำแพงเพชร.”
วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ปีที่ 6, ฉบับที่ 3
(2566): 199-208.

วัชร กิตติวิโรจน์ชัย และคมศิลป์ ประสงค์สุข. “การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษา
ในยุคดิจิทัลของโรงเรียนขยายโอกาส ในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาสบบอง – ถ้า

ลวด.” วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีที่ 12, ฉบับที่ 47 (2567): 68-77.

วารสารณีย์ เพียรทอง และคณะ. “การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1.” วารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์ ปีที่ 4, ฉบับที่ 2 (2567): 79-89.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 9 สมรรถนะสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 1. สกลนคร: สำนักงานโครงการปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2559.

สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. Competency : เครื่องมือในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์, 2553.

สุเมธ งามมกน. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์, 2567.

สุรศักดิ์ ปาเฮ. สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3.แพร่: หจก.แพร่ไทยอุตสาหกรรมพิมพ์, 2560.

สุรชัย พรหมพันธ์. ข้าแหละสมรรถนะเพื่อการพัฒนา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน, 2554.

สิริพร บุญทิพย์. “สมรรถนะของผู้บริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1.” วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร ปีที่ 6, ฉบับที่ 3 (2566): 116-127.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. “แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ.2566 - 2570).” _____ . “คู่มือการประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง).” กรุงเทพฯ: กสศ, 2553.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4. “แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 - 2570).” เข้าถึงเมื่อ 15 ตุลาคม 2566.

_____. “รายงานผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ 2566.” 78.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. “แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2554 - 2556.” กรุงเทพฯ, 2554.

_____. “แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2557 - 2559.” กรุงเทพฯ, 2557.

_____. “แผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563 - 2565.” กรุงเทพฯ, 2563.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. **สมรรถนะและมาตรฐานวิชาชีพการบริหาร ทรัพยากรบุคคล**. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด, 2552.

_____. **มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ**. พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี: พี.เอ.ลีฟวิ่ง จำกัด, 2552.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: ครูสภา, 2558.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. **กรอบสมรรถนะหลักของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: สกศ, 2562.

_____. **สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล ปี 2565 (IMD 2022)**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด, 2566.

สำนักงานคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษา. “รายงานเฉพาะเรื่องที่ ๑๒ หลักสูตรและการเรียนการสอนฐานสมรรถนะ.” 2562.

สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. “แผนปฏิบัติการราชการกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570.” กรุงเทพฯ, 2566.

หน่วยงานกรุงเทพมหานคร. “คู่มือการปฏิบัติงาน : กระบวนการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และระบบข้อมูลสารสนเทศ.”
https://webportal.bangkok.go.th/upload/user/00000156/document/IT/02_1.pdf
 เข้าถึงเมื่อ 22 พฤษภาคม 2567.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. **COMPETENCY ASSESSMENT TOOL เครื่องมือประเมินขีดความสามารถของบุคลากร**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2561.

โอภาส เอี่ยมสิริวงศ์. **วิทยาการคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2561.

เอกอุตม จ้ายอห์น. “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารกับการจัดระบบสารสนเทศในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1.” **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร** ปีที่ 15, ฉบับที่ 68 (2561): 90-100.





ภาคผนวก





ที่ อว 8612.2/877

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

20 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ณรินทร์ ชำนาญตู

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายอดิวัฒน์ เรือนริน รหัสนักศึกษา 650620064 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "สมรรถนะของผู้บริหารกับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4" ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุตา เดียเจริญ)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455



ภาคผนวก ข
ตารางค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของงานวิจัย

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของงานวิจัย
เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหาร	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3	4	5		
สมรรถนะหลักผู้บริหาร								
1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน								
1	มีการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ภารกิจงานอย่างเป็นขั้นตอน	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
2	มีความมุ่งมั่น ใฝ่เรียนรู้ในการปฏิบัติหน้าที่แสวงหา ความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนา ตนเอง	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
3	มีความสามารถในการติดตามผล และประเมินผล การปฏิบัติงานของตนเอง	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
4	มีความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานประสบ ความสำเร็จ	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
2.การบริการที่ดี								
5	ทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมี โอกาส	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
6	เต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการ แก่ผู้รับบริการ	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
7	ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูล ไปใช้ในการปรับปรุง	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
8	ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มี ประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
3.การพัฒนาตนเอง								

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหาร	ผู้เชี่ยวชาญ					IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3	4	5		
	ร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้							
44	สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1	ผ่าน



ข้อ	การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ของสถานศึกษา	ความสอดคล้อง					IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3	4	5		
19	ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ระหว่างสถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	ผ่าน
20	สร้างเครือข่ายนักวิจัย และสนับสนุนการนำ ผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษา	1	1	1	1	1	1	ผ่าน





ที่ อว 8612.2/917



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

29 พฤศจิกายน 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองกระทุ่ม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ

ด้วย นายอดิวัฒน์ เรือนรื่น รหัสนักศึกษา 650620064 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารกับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตี้ยเจริญ)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือวิจัย
เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย

โรงเรียนที่ใช้ในการทดลอง
1. โรงเรียนบ้านหนองกระทุ่ม
2. โรงเรียนบ้านสามยอด
3. โรงเรียนชุมชนบ้านหลุมรัง
4. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 21 (บ้านลำเหย)
5. โรงเรียนบ้านหนองสำโรง
6. โรงเรียนบ้านหนองแสลบ
7. โรงเรียนบ้านช่องกั้งช่องกรด
8. โรงเรียนวัดใหม่ภูมิเจริญ
9. โรงเรียนบ้านหนองม่วง
10. โรงเรียนบ้านน้ำคู้้ง
11. โรงเรียนบ้านบะลังกา
12. โรงเรียนบ้านทุ่งกระบ้ำ
13. โรงเรียนเสรี-สมใจ
14. โรงเรียนอนุบาลหนองปรือ
15. โรงเรียนบ้านหนองผักแว่น



ค่าความเชื่อมั่นสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.974	.975	44

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สมรรถนะ 1.1	201.03	206.999	.720	.	.973
สมรรถนะ 1.2	200.87	209.223	.618	.	.974
สมรรถนะ 1.3	201.00	209.448	.553	.	.974
สมรรถนะ 1.4	200.90	210.852	.480	.	.974
สมรรถนะ 2.5	200.73	210.409	.534	.	.974
สมรรถนะ 2.6	200.70	212.148	.546	.	.974
สมรรถนะ 2.7	200.83	207.937	.743	.	.973
สมรรถนะ 2.8	200.87	208.257	.691	.	.973
สมรรถนะ 3.9	200.87	207.223	.770	.	.973
สมรรถนะ 3.10	200.87	210.878	.493	.	.974
สมรรถนะ 3.11	200.90	208.300	.668	.	.973
สมรรถนะ 3.12	200.97	209.964	.523	.	.974
สมรรถนะ 4.13	200.87	207.637	.738	.	.973
สมรรถนะ 4.14	200.77	209.289	.707	.	.973
สมรรถนะ 4.15	200.83	208.075	.732	.	.973
สมรรถนะ 4.16	200.80	208.028	.770	.	.973
สมรรถนะ 5.17	200.87	206.947	.685	.	.973

สมรรถนะ5.18	200.83	208.489	.599	.	.974
สมรรถนะ5.19	200.87	206.051	.860	.	.973
สมรรถนะ6.20	200.87	206.395	.833	.	.973
สมรรถนะ6.21	200.97	201.551	.823	.	.973
สมรรถนะ6.22	201.03	205.895	.798	.	.973
สมรรถนะ6.23	200.90	207.955	.604	.	.974
สมรรถนะ6.24	201.10	203.955	.747	.	.973
สมรรถนะ7.25	200.90	206.300	.816	.	.973
สมรรถนะ7.26	200.90	210.714	.490	.	.974
สมรรถนะ7.27	200.87	211.016	.483	.	.974
สมรรถนะ7.28	200.73	210.823	.618	.	.974
สมรรถนะ8.29	200.80	212.579	.399	.	.974
สมรรถนะ8.30	200.77	209.220	.713	.	.973
สมรรถนะ8.31	201.00	206.690	.747	.	.973
สมรรถนะ8.32	200.87	207.844	.723	.	.973
สมรรถนะ9.33	201.03	206.171	.778	.	.973
สมรรถนะ9.34	201.03	206.171	.778	.	.973
สมรรถนะ9.35	201.03	209.689	.469	.	.974
สมรรถนะ9.36	201.13	207.982	.578	.	.974
สมรรถนะ10.37	201.03	209.137	.571	.	.974
สมรรถนะ10.38	200.97	204.378	.732	.	.973
สมรรถนะ10.39	200.87	206.671	.812	.	.973
สมรรถนะ10.40	200.87	206.326	.839	.	.973
สมรรถนะ11.41	200.87	206.120	.854	.	.973
สมรรถนะ11.42	200.87	206.120	.854	.	.973
สมรรถนะ11.43	200.77	210.392	.611	.	.974
สมรรถนะ11.44	200.83	210.626	.532	.	.974

ค่าความเชื่อมั่นการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.954	.954	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
เทคโนโลยี1.45	86.07	68.340	.664	.	.952
เทคโนโลยี1.46	86.00	70.759	.368	.	.955
เทคโนโลยี1.47	86.43	64.737	.742	.	.951
เทคโนโลยี1.48	86.03	68.999	.604	.	.953
เทคโนโลยี2.49	86.27	63.720	.837	.	.949
เทคโนโลยี2.50	86.23	66.737	.769	.	.950
เทคโนโลยี2.51	86.17	69.178	.481	.	.954
เทคโนโลยี2.52	86.27	66.133	.837	.	.950
เทคโนโลยี3.53	86.27	64.064	.803	.	.950
เทคโนโลยี3.54	86.40	68.110	.459	.	.955
เทคโนโลยี3.55	86.27	68.685	.450	.	.955
เทคโนโลยี3.56	86.50	62.328	.864	.	.948
เทคโนโลยี4.57	86.33	66.506	.782	.	.950
เทคโนโลยี4.58	86.30	66.148	.729	.	.951
เทคโนโลยี4.59	86.30	65.390	.815	.	.949
เทคโนโลยี4.60	86.27	66.340	.711	.	.951
เทคโนโลยี5.61	86.33	66.092	.834	.	.950
เทคโนโลยี5.62	86.33	64.299	.775	.	.950
เทคโนโลยี5.63	86.47	63.361	.819	.	.949
เทคโนโลยี5.64	86.60	65.421	.620	.	.953

ค่าความเชื่อมั่นสมรรถนะของผู้บริหารกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของ
สถานศึกษา

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.979	.979	64

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สมรรถนะ1.1	291.87	458.809	.721	.	.978
สมรรถนะ1.2	291.70	462.907	.579	.	.978
สมรรถนะ1.3	291.83	460.351	.653	.	.978
สมรรถนะ1.4	291.73	463.444	.536	.	.979
สมรรถนะ2.5	291.57	463.909	.534	.	.979
สมรรถนะ2.6	291.53	468.464	.411	.	.979
สมรรถนะ2.7	291.67	460.023	.752	.	.978
สมรรถนะ2.8	291.70	460.010	.725	.	.978
สมรรถนะ3.9	291.70	459.252	.764	.	.978
สมรรถนะ3.10	291.70	465.734	.436	.	.979
สมรรถนะ3.11	291.73	461.444	.634	.	.978
สมรรถนะ3.12	291.80	463.269	.523	.	.979

สมรรถนะ4.13	291.70	460.976	.676	.	.978
สมรรถนะ4.14	291.60	462.731	.676	.	.978
สมรรถนะ4.15	291.67	461.885	.654	.	.978
สมรรถนะ4.16	291.63	460.861	.741	.	.978
สมรรถนะ5.17	291.70	459.252	.663	.	.978
สมรรถนะ5.18	291.67	460.989	.602	.	.978
สมรรถนะ5.19	291.70	458.217	.817	.	.978
สมรรถนะ6.20	291.70	458.286	.813	.	.978
สมรรถนะ6.21	291.80	453.269	.731	.	.978
สมรรถนะ6.22	291.87	457.913	.763	.	.978
สมรรถนะ6.23	291.73	461.444	.553	.	.979
สมรรถนะ6.24	291.93	455.513	.701	.	.978
สมรรถนะ7.25	291.73	459.375	.736	.	.978
สมรรถนะ7.26	291.73	465.168	.451	.	.979
สมรรถนะ7.27	291.70	465.045	.471	.	.979
สมรรถนะ7.28	291.57	466.185	.513	.	.979
สมรรถนะ8.29	291.63	467.620	.372	.	.979
สมรรถนะ8.30	291.60	462.317	.700	.	.978
สมรรถนะ8.31	291.83	459.385	.699	.	.978
สมรรถนะ8.32	291.70	460.355	.708	.	.978
สมรรถนะ9.33	291.87	457.706	.772	.	.978
สมรรถนะ9.34	291.87	457.706	.772	.	.978
สมรรถนะ9.35	291.87	461.499	.526	.	.979
สมรรถนะ9.36	291.97	458.033	.673	.	.978
สมรรถนะ10.37	291.87	460.257	.653	.	.978
สมรรถนะ10.38	291.80	455.407	.714	.	.978
สมรรถนะ10.39	291.70	458.838	.785	.	.978
สมรรถนะ10.40	291.70	457.872	.834	.	.978
สมรรถนะ11.41	291.70	458.838	.785	.	.978
สมรรถนะ11.42	291.70	458.838	.785	.	.978
สมรรถนะ11.43	291.60	465.283	.529	.	.979
สมรรถนะ11.44	291.67	464.713	.506	.	.979
เทคโนโลยี1.45	291.63	461.964	.680	.	.978
เทคโนโลยี1.46	291.57	465.495	.556	.	.979
เทคโนโลยี1.47	292.00	453.724	.715	.	.978

เทคโนโลยี1.48	291.60	465.697	.505	.	.979
เทคโนโลยี2.49	291.83	450.695	.818	.	.978
เทคโนโลยี2.50	291.80	459.476	.703	.	.978
เทคโนโลยี2.51	291.73	465.099	.455	.	.979
เทคโนโลยี2.52	291.83	457.592	.783	.	.978
เทคโนโลยี3.53	291.83	451.730	.781	.	.978
เทคโนโลยี3.54	291.97	462.447	.442	.	.979
เทคโนโลยี3.55	291.83	467.523	.280	.	.979
เทคโนโลยี3.56	292.07	451.789	.694	.	.978
เทคโนโลยี4.57	291.90	456.645	.820	.	.978
เทคโนโลยี4.58	291.87	457.844	.677	.	.978
เทคโนโลยี4.59	291.87	457.085	.709	.	.978
เทคโนโลยี4.60	291.83	463.178	.459	.	.979
เทคโนโลยี5.61	291.90	460.300	.649	.	.978
เทคโนโลยี5.62	291.90	453.748	.706	.	.978
เทคโนโลยี5.63	292.03	453.344	.682	.	.978
เทคโนโลยี5.64	292.17	455.937	.588	.	.979





หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและรายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ที่ อว 8612/ฐรฎ๖



คณะศึกษาศาสตร์
พระราชวังสนามจันทร์
นครปฐม 73000

กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา	
เลขที่รับ	559
วันที่	18 ธ.ค. 2567
<input type="checkbox"/>	งานฝึกอบรมพัฒนาต่ออบรมครั้งถึง
<input checked="" type="checkbox"/>	งานศึกษาต่อ นวัตกรรม (ในต่างประเทศ)
<input type="checkbox"/>	งานธุรการ
<input type="checkbox"/>	งานฝึกอบรมการพัฒนาตามความต้องการ
<input checked="" type="checkbox"/>	งานส่งเสริมวิจัยและนวัตกรรม

12 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4

ด้วย นายอสิวัฒน์ เรือนริน รหัสนักศึกษา 650620064 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "สมรรถนะของผู้บริหารกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู เพื่อประกอบการทำวิจัย ในกรณีนี้ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ นักศึกษา ดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามที่เห็นสมควร จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริวรรณ วณิชวัฒนวรชัย)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

อำเภอปอดลอย	อำเภอเลาขวัญ	อำเภอหนองปรือ
1. โรงเรียนอนุบาลปอดลอย	1. โรงเรียนบ้านพุบอน	1. โรงเรียนบ้านหนองสาหร่าย
2. โรงเรียนบ้านหนองเตียน	2. โรงเรียนบ้านรางพยอม	2. โรงเรียนบ้านหนองตาเดช
3. โรงเรียนบ้านหนองโพธิ์	3. โรงเรียนอนุบาลวัดเลาขวัญ	3. โรงเรียนบ้านหนองใหญ่
4. โรงเรียนบ้านบึงหัวแหวน	4. โรงเรียนบ้านหนองฝือ	4. โรงเรียนบ้านหนองขอน
5. โรงเรียนบ้านหนองย่างช้าง	5. โรงเรียนบ้านเขานางสงาทัว	5. โรงเรียนวัดหนองไม้เอื้อย
6. โรงเรียนบ้านเสาหงส์	6. โรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย	6. โรงเรียนบ้านเขามูลี
7. โรงเรียนบ้านวังดั่ง	7. โรงเรียนเขาวงพระจันทร์	7. โรงเรียนบ้านเขาแหลม
8. โรงเรียนบ้านหนองกุ่ม	8. โรงเรียนบ้านชุมชนพระ	8. โรงเรียนบ้านเขาหินตั้ง
9. โรงเรียนวัดทุ่งมะสัง (มิตรภาพที่ 9)	9. โรงเรียนบ้านหนองไผ่ล้อม	9. โรงเรียนป่าไม้อุทิศ 15 (บ้านม่วงแต้)
10.โรงเรียนวังเขาแก้ว (หจก.อ.ปลัมภ)	10.โรงเรียนบ้านกรับใหญ่	10.โรงเรียนบ้านหนองขอนแก่น
11.โรงเรียนบ้านรางขาม	11.โรงเรียนบ้านหนองงูเห่า	11.โรงเรียนบ้านพยอมงาม
12.โรงเรียนบ้านช่องด่าน	12.โรงเรียนบ้านหนองประดู่	12.โรงเรียนบ้านหนองแกประชา
13.โรงเรียนบ้านหนองหัว	13.โรงเรียนบ้านหนองตากาย	13.โรงเรียนบ้านห้วยหวาย
14.โรงเรียนบ้านวังใหญ่	14.โรงเรียนบ้านหนองเค็ด	14.โรงเรียนบ้านหนองปลาไหล
15.โรงเรียนบ้านหนองเข้	15.โรงเรียนบ้านหนองนกแก้ว	
16.โรงเรียนบ้านเขาแดง	16.โรงเรียนบ้านหนองจั่น	
17.โรงเรียนบ้านหนองหมู	17.โรงเรียนบ้านโป่งใหม่	
18.โรงเรียนบ้านยางสูง	18.โรงเรียนบ้านหนองปรือ	
19.โรงเรียนบ้านไร่เจริญ	19.โรงเรียนบ้านตลุงเหนือ	
20.โรงเรียนบ้านหลังเขา	20.โรงเรียนบ้านน้ำโจน	
21.โรงเรียนบ้านหนองหวาย	21.โรงเรียนบ้านหนองไก่อ	
22.โรงเรียนบ้านหนองกร่าง	22.โรงเรียนบ้านหนองโสน	
23.โรงเรียนบ้านหนองรี	23.โรงเรียนบ้านสระเตยพัฒนา	
24.โรงเรียนบ้านหนองแกใน	24.โรงเรียนบ้านตรอกสะเดา	
25.โรงเรียนบ้านลำอิฐ	25.โรงเรียนบ้านพรหมณี	
	26.โรงเรียนบ้านหนองกะหนาก	
	27.โรงเรียนประชาพัฒนา	

อำเภอป้อพลอย	อำเภอเลาขวัญ	อำเภอหนองปรือ
	28.โรงเรียนบ้านหนองมะสัง 29.โรงเรียนบ้านหนองใหญ่ 30.โรงเรียนบ้านหนองปลิง 31.โรงเรียนบ้านหนองหวาย 32.โรงเรียนบ้านน้ำลาด 33.โรงเรียนหมู่บ้านป่าไม้ 34.โรงเรียนราษฎร์บำรุงธรรม	
รวมทั้งหมด 73 แห่ง		





แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง
เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบและหาความสัมพันธ์ของ สมรรถนะของผู้บริหารกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบไปด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<p>1. อําเภอ</p> <p><input type="checkbox"/> บ่อพลอย <input type="checkbox"/> เลาช่วญ <input type="checkbox"/> หนองปรือ</p>
<p>2. โรงเรียน</p> <p>.....</p>
<p>3. เพศ</p> <p><input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง</p>
<p>4. อายุ</p> <p><input type="checkbox"/> ตํ่ากว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 30-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 50 ปี</p>
<p>5. วุฒิการศึกษา</p> <p><input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก</p>
<p>6. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน</p> <p><input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการสถานศึกษา <input type="checkbox"/> ครู</p>
<p>7. ประสบการณ์ในตำแหน่ง</p> <p><input type="checkbox"/> 0-5 ปี <input type="checkbox"/> 6-10 ปี <input type="checkbox"/> 11-15 ปี <input type="checkbox"/> 16-20 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 20 ปี</p>

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4

คำชี้แจง

- 5 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
สมรรถนะหลักผู้บริหาร						
1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน						
1	มีการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ ภารกิจงานอย่างเป็นขั้นตอน					
2	มีความมุ่งมั่น ใฝ่เรียนรู้ในการปฏิบัติหน้าที่แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง					
3	มีความสามารถในการติดตามผล และประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง					
4	มีความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ					
2.การบริการที่ดี						
5	ทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส					
6	เต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ					
7	ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง					
8	ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ					
3.การพัฒนาตนเอง						
9	ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
10	สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้					

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
	องค์กรและวิชาชีพ					
11	ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น					
12	แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้					
4.การทำงานเป็นทีม						
13	ให้ความร่วมมือ สร้างสัมพันธภาพที่ดี ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน					
14	มีการเสริมแรง ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม					
15	เป็นผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส					
16	แลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา					
5.จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู						
17	เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ ยึดมั่นในอุดมการณ์ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ					
18	มีวินัย ความรับผิดชอบ ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า					
19	ปฏิบัติตน/ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น					
20	เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ					
สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหาร						
6.การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้						
21	สร้าง/พัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ใน					

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
	การพัฒนาหลักสูตร					
22	ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้					
23	ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้					
24	ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลายวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง และนำผลมาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้					
7.การพัฒนาผู้เรียน						
25	จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน					
26	จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง					
27	ปลูกฝัง สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน					
28	จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้ และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคลโดยผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือ					
8.การบริหารจัดการชั้นเรียน						
29	จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และปลอดภัยอยู่เสมอ					
30	ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน					
31	ส่งเสริมการจัดทำข้อมูลสารสนเทศเป็นรายบุคคลและนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน					

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
32	ส่งเสริมการกำกับดูแลชั้นเรียน ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน และสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน					
9.การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน						
33	สำรวจปัญหา วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา					
34	วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จเกี่ยวกับนักเรียน เพื่อกำหนดแผนการวิจัยในการพัฒนาผู้เรียน					
35	รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้					
36	จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบ ตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ และมีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ					
10.ภาวะผู้นำครู						
37	ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและส่วนรวม					
38	มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น					
39	เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน ยอมรับทัศนคติที่หลากหลาย และให้เกียรติแก่ผู้อื่น					
40	ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้					
11.การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้						
41	กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชน					
42	ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา และให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน					

ข้อ	สมรรถนะผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
43	จัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้					
44	สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และ องค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการ จัดการเรียนรู้					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4

คำชี้แจง

- 5 หมายถึง การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
1.ยกระดับความสามารถของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้ ICT เพื่อการศึกษา						
1	ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาและใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารที่ทันสมัยในการทำงาน					
2	ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนมีการพัฒนาและใช้งานเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารที่ทันสมัยในการเรียนการสอน					
3	ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย					
4	สร้างแรงจูงใจและโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ให้แก่ผู้ที่ ปฏิบัติงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ถึงแม้จะไม่ตรงกับตำแหน่งตามสายงานของตนเอง					

ข้อ	การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
2. ส่งเสริมสนับสนุนระบบการเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาผู้เรียน						
5	ส่งเสริมสนับสนุนการผลิตสื่อการเรียนรู้ ที่สามารถใช้กับเครื่องมืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย					
6	ส่งเสริมสนับสนุนการใช้ระบบการเรียนรู้อิงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร					
7	พัฒนาระบบสารสนเทศภายในสถานศึกษา ตลอดจนถึงการถ่ายทอด เผยแพร่ความรู้ทางเทคโนโลยี และนวัตกรรมสู่ภายนอก					
8	พัฒนาคุณภาพเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ให้มีความทันสมัยทันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอยู่เสมอ					
3. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ICT เพื่อขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต						
9	ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการใช้อุปกรณ์ที่ทันสมัย ในการเข้าถึงสื่อการเรียนการสอน และการเรียนรู้แบบดิจิทัล ตลอดจนถึงระบบสารสนเทศเพื่อการศึกษา					
10	ส่งเสริมสนับสนุนการนำร่องพัฒนาห้องเรียนแบบดิจิทัล รวมทั้งการปรับปรุงห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ให้กับผู้เรียนอย่างเพียงพอและทั่วถึง					
11	จัดให้มีการรักษาความปลอดภัยด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างชัดเจน					
12	จัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร					
4. พัฒนาระบบ ICT เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการบริการ						
13	บูรณาการระบบสารสนเทศเพื่อลดปริมาณงานจัดเก็บและตรวจสอบข้อมูล ที่มักจะซ้ำซ้อนกันในหลากหลายระบบ					
14	พัฒนาระบบสารสนเทศและจัดกระบวนการให้ผู้กรอกข้อมูลสามารถกรอกข้อมูลในระบบสารสนเทศได้ด้วยตนเอง					

ข้อ	การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
15	จัดให้มีกระบวนการจัดเก็บ จัดส่ง และประมวลผลข้อมูลด้านการศึกษา รวมทั้งกำหนดผู้รับผิดชอบดูแลข้อมูลอย่างเป็นทางการ					
16	สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานที่ไม่แสวงผลกำไร เพื่อขอรับการสนับสนุนการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร					
5. ส่งเสริมการวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการศึกษา						
17	ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ทางการศึกษา ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษา					
18	ส่งเสริมสนับสนุนการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอผลงานวิจัยภายในสถานศึกษา					
19	ถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ระหว่างสถานศึกษา					
20	สร้างเครือข่ายนักวิจัย และสนับสนุนการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษา					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

นายอดิวัฒน์ เรือนริน

วุฒิการศึกษา

พ.ศ.2546 สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา

โรงเรียนรัตนศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี

พ.ศ.2554 สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษา

โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติฯ จังหวัดกาญจนบุรี

พ.ศ.2558 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.)

สาขาวิชาคณิตศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

พ.ศ.2563 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (วท.ม.)

สาขาวิชาคณิตศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

พ.ศ.2565 กำลังศึกษาระดับปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (ศษ.ม.)

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประสบการณ์การทำงาน

พ.ศ.2560 ตำแหน่งครูผู้ช่วย

โรงเรียนบ้านหนองเค็ด จังหวัดกาญจนบุรี

พ.ศ.2562 ตำแหน่งครู

โรงเรียนบ้านหนองเค็ด จังหวัดกาญจนบุรี

พ.ศ.2566 ตำแหน่งครูชำนาญการ

โรงเรียนบ้านหนองเค็ด จังหวัดกาญจนบุรี

