

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จึงได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบแนวคิดอ้างอิง ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ประสิทธิภาพการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษา
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

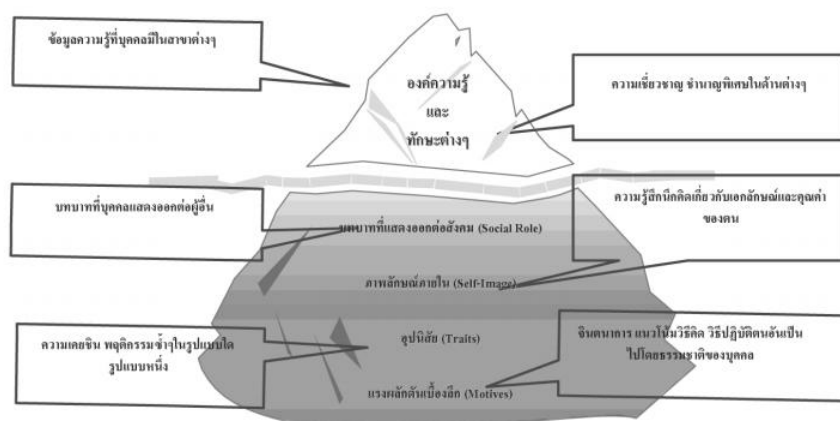
ประวัติความเป็นมา และความสำคัญของสมรรถนะ

ช่วงต้นทศวรรษที่ 1970 ศาสตราจารย์ David C. McClelland แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้พัฒนาแบบทดสอบขึ้นมาชุดหนึ่งเพื่อใช้วัดว่าทัศนคติและนิสัยอะไรบ้างที่ผู้ประสบความสำเร็จมี และคนที่ไม่ประสบความสำเร็จไม่มี (David C. McClelland, 1973 อ้างถึงใน ฌรณกวิทย์ แสนทอง, 2550 : 9) วิธีการวิจัยของศาสตราจารย์ David C. McClelland ใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของผู้ที่ประสบความสำเร็จในงานและกลุ่มของผู้ที่ประสบความสำเร็จน้อยกว่า (กลุ่มปานกลาง) เพื่อดูว่าสองกลุ่มนี้แตกต่างกันในเรื่องใด (หรือที่เขาเรียกว่าสมรรถนะใด) วิธีการเก็บข้อมูลที่เน้นที่ความคิด และพฤติกรรมที่สัมพันธ์ของงานที่ประสบผลสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548 : 1) ผลจากการศึกษาของศาสตราจารย์ David C. McClelland พบคำตอบว่า ผู้ทำงานเก่งไม่ใช่ผู้เรียนเก่ง แต่ต้องสามารถประยุกต์ใช้หลักการหรือองค์ความรู้ที่ตนมีอยู่เพื่อประโยชน์ในงานที่ทำ จึงเรียกว่าคนนั้นมีสมรรถนะที่เหมาะสมตรงกับงานนั้นๆ (ธารงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, 2553 : 5)

มีการอธิบายเรื่องสมรรถนะด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548 : 3) โดยอธิบายความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่าย คือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือองค์ความรู้ และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภายลักษณ์ภายใน

และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก และเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก

ที่มาของ Competency



ภาพที่ 2.1 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548 : 3)

โดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) มีข้าราชการในสายงานต่าง ๆ รวมจำนวน 19 สายงาน ซึ่งข้าราชการในแต่ละระดับของสายงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีสมรรถนะหลักตามกรอบที่ ก.พ. กำหนด โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวังในแต่ละระดับชั้นงานของตำแหน่งไว้ในเบื้องต้นเพื่อเป็นมาตรฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในด้านการสรรหาและคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน การบริหารผลงาน และการพัฒนาบุคลากร (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2555 : 1) ด้านณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550 : 11) ระบุว่า สมรรถนะมีประโยชน์ในเรื่องช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ การกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร ใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น ใช้คัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ใช้ในการพัฒนาฝึกอบรม ใช้ในการเลื่อนตำแหน่งงาน ใช้ในการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ และใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งใช้ในการบริหารค่าตอบแทน

สรุปได้ว่า สมรรถนะมีจุดเริ่มต้นมาจากศาสตราจารย์ David C. McClelland โดยสร้างแบบทดสอบเพื่อใช้วัดทัศนคติและนิสัยของพนักงาน มีวิธีการเก็บข้อมูลที่เน้นที่ความคิด และพฤติกรรมที่สัมพันธ์ของงานที่ประสบผลสำเร็จ พบว่า พนักงานเก่งไม่ใช่ผู้เรียนเก่ง แต่คือผู้ที่สามารถใช้หลักการหรือองค์ความรู้ต่างๆ ได้ตรงกับงาน มีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือองค์ความรู้ และทักษะต่างๆ และส่วนที่อยู่ใต้น้ำ

ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานอย่างมาก ความสำคัญของสมรรถนะใช้ในเรื่องการบริหารงานบุคคล การสร้างวัฒนธรรมองค์กร และช่วยในการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรได้อีกด้วย

ความหมายของสมรรถนะ

โบยาซีส (Boyatzis, 1982 อ้างถึงใน บรรลุ ชินน้ำพอง, 2555 : 17) ให้คำจำกัดความว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคล คุณลักษณะนี้อาจหมายถึง แรงจูงใจ บุคลิกที่ค่อนข้างถาวร บทบาททางสังคมหรือการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง ทักษะ หรือองค์ความรู้ต่างๆ ต้องนำมาใช้

แมคคัลเลน (David C. McClelland, 2004 อ้างถึงใน บรรลุ ชินน้ำพอง, 2555 : 17) ให้คำจำกัดความ สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายใต้ผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ

เชดส์คีย์ สว่างแวว (2554 : 17) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะ คือ ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบทั้งด้านความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ภาพลักษณ์ภายใน (Self - image) อุปนิสัย (Traits) และแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) ซึ่งสามารถที่จะประเมินได้จากพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน บทบาทในงาน และมาตรฐานของความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล โดยมาตรฐานของความสามารถเป็นเครื่องสะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550 : 9) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะ โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ทศนคติ (Attitude) ความเชื่อ (Belief) และอุปนิสัย (Trait) กลุ่มที่ 2 หมายถึง กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และ คุณลักษณะของบุคคล (Attributes) หรือเรียกกันว่า KSAs ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้

ธำรงค์ศักดิ์ คงสวัสดิ์ (2553 : 6) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะ คือ ทักษะ สมรรถนะ ความสามารถ ความชำนาญ แรงจูงใจ หรือคุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555 : 18) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะ คือ คุณลักษณะของผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ที่อยู่ภายใต้ผลการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จ คุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะเฉพาะ มโนทัศน์ในตนเอง และแรงจูงใจในการทำงาน ผสมผสานกันจน

ทำให้บุคคลนั้นๆ สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ที่ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 : 4) ได้กำหนดนิยามของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร

อารีวรรณ น้อยดี (2553 : 15) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมส่วนบุคคลที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้และทักษะ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้โดดเด่นมากกว่าบุคคลอื่น

องค์ประกอบของสมรรถนะ

ทักเกอร์ และคอฟสกี (Tucker & Cofsky, 1994 อ้างถึงใน สมภพ ดวงซุ่ม, 2554 : 21) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะ ออกเป็น 5 ส่วน และได้อธิบายความหมายของแต่ละองค์ประกอบไว้ดังนี้

1. ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลทำได้ดี และสามารถแสดงให้ผู้อื่นเห็นได้ถึง ความชำนาญ เช่น ความสามารถในการนำเสนอ (Presentation) ความสามารถในการเจรจาต่อรอง (Negotiation) ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นต้น

2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลที่บุคคลได้สะสมไว้จนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ความรู้ด้านการวางแผน ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ

3. อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) ได้แก่ การมีเจตคติ ค่านิยม และภาพลักษณ์ที่เกี่ยวกับตนเองหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น การมองตนเองว่าเป็นคนซื่อสัตย์ กล้าหาญรับผิดชอบ ฯลฯ

4. ลักษณะนิสัย (Trait) หมายถึง คุณลักษณะประจำตัวบุคคลที่แสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็นได้ เช่น ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ความยืดหยุ่น ความเมตตากรุณา ฯลฯ

5. แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง ความคิดที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรม เช่น คนที่คาดหวังในความสำเร็จสูงจะเกิดแรงขับเพื่่มุ่งสู่ความสำเร็จ หรือคนที่ไม่มีเพื่อนและต้องการเพื่อนอย่างมาก ก็จะเกิดแรงขับเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นต้น

โบยาตซิส (Boyatzis, 1982 อ้างถึงใน บรรลุ ชินน้ำพอง, 2555 : 18) กล่าวว่า รูปแบบของสมรรถนะ หมายถึง องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. แรงจูงใจ (Motives) คือ เรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายหรือสภาพการณ์ โดยปรากฏในรูปแบบที่หลากหลายที่ผลักดันและนำไปสู่พฤติกรรมของแต่ละบุคคล
2. ลักษณะเฉพาะ (Traits) คือ ลักษณะเฉพาะหรืออุปนิสัยของแต่ละคนในการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่เหมือนกัน แรงจูงใจและลักษณะเฉพาะตัวเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับที่มีสติและไม่มีสติ
3. ภาพลักษณ์ (Self-image) คือ ความเข้าใจตนเองและการประเมินความเข้าใจ คำจำกัดความนี้มาพร้อมกับการสร้างแนวความคิดและการนับถือตนเอง
4. บทบาททางสังคม (Social Role) คือ การรับรู้ที่ตนเองประพฤติตามบรรทัดฐานในสังคมเป็นที่ยอมรับและเหมาะสมกับกลุ่มหรือองค์กรทางสังคมที่ตนอยู่
5. ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่องจนบรรลุเป้าหมายการทำงาน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย 1) ทักษะ ความชำนาญที่ได้มาจากการฝึกฝนเรียนรู้ 2) ลักษณะเฉพาะหรือลักษณะนิสัย คุณลักษณะหรืออุปนิสัยส่วนตัวของบุคคล 3) ภาพลักษณ์ สิ่งที่คุณคิดว่าตนเองเป็น 4) แรงจูงใจ ความคิดที่สามารถผลักดันให้ไปสู่เป้าหมาย 5) ความรู้ ข้อมูลที่เก็บสะสมไว้เฉพาะด้าน

ประเภทของสมรรถนะ

ได้มีการจำแนกประเภทของสมรรถนะไว้หลากหลาย ดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 : 2) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท เมื่อพิจารณาโดยยึดผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ สมรรถนะ 2 ประเภทนี้ ได้แก่ สมรรถนะพื้นฐาน (Threshold Competencies) และสมรรถนะที่แยกความแตกต่าง (Differentiating Competencies)

1. สมรรถนะพื้นฐาน (Threshold Competencies) ได้แก่ ความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ แต่ไม่สามารถแยกผู้ปฏิบัติงานออกจากผู้ปฏิบัติงานปานกลาง

2. สมรรถนะที่แยกความแตกต่าง (Differentiating Competencies) ได้แก่ ปัจจัยต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานที่ดีมี แต่ผู้ปฏิบัติงานปานกลางไม่มี สมรรถนะนี้จึงเป็นสิ่งที่บ่งบอกความแตกต่างระหว่างผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีและผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลาง

ข้าราชการ กงคาสวัสดิ์ (2553 : 17-18) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะเป็น 2 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะความสามารถหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะ สมรรถนะ ความสามารถ คุณสมบัติที่คนทุกคนในองค์กรจะต้องมีเหมือนกัน ไม่ว่าคนๆ นั้นจะมีตำแหน่งใด อยู่หน่วยงานใดก็ตาม เพราะถือเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งขององค์กรที่จะช่วยให้พนักงานนั้นปฏิบัติงานได้ตลอดรอดฝั่ง

ช่วยให้เกิดผลสำเร็จที่เลิศในงาน อีกทั้งยังเป็นสมรรถนะที่นักวิชาการจำนวนมากให้ความสำคัญในการพัฒนาให้มีขึ้นมากกว่าสมรรถนะกลุ่มแรก

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (2553 : 17) ได้สรุปสมรรถนะสามารถแบ่งออกได้ 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อาทิ ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์กร ความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้และความรับผิดชอบ เป็นต้น อีกประเภทหนึ่งคือ สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามต้องการ

สรุปได้ว่า ประเภทของสมรรถนะจำแนกได้ 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทที่ 1 สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลที่จำเป็นต้องมี เช่น ทักษะ ความรู้ อุปนิสัย ภาวะลักษณะ และแรงจูงใจ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ ซึ่งทุกคนในองค์กรต้องมี และประเภทที่ 2 สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) คือ คุณลักษณะของบุคคล เช่น ทักษะ ความรู้ อุปนิสัย ภาวะลักษณะ และแรงจูงใจ ที่ส่งเสริมให้บุคคลปฏิบัติงานตำแหน่งต่างๆ ได้สำเร็จตามเป้าหมาย

การกำหนดสมรรถนะและการประเมินสมรรถนะ

การกำหนดโมเดลสมรรถนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 : 17) ใช้ข้อมูลในการกำหนดโมเดลสมรรถนะสำหรับให้เหมาะสมกับส่วนราชการที่ต้องการกำหนดสมรรถนะใหม่ ดังนี้

1. วิเคราะห์หน้าที่หลักในการทำงานการวิเคราะห์หน้าที่หลักในการทำงานที่ใช้ขึ้นเป็นกระบวนการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบ (Components) ลักษณะ (Characteristics) และข้อกำหนดเกี่ยวกับงาน (Job requirements/Job specifications/Job competencies) การวิเคราะห์งานเป็นกระบวนการ ส่วนผลการวิเคราะห์งานเรียกว่า แบบบรรยายลักษณะงาน (Job description) แบบบรรยายลักษณะงานเป็นข้อมูลสรุปเกี่ยวกับกิจกรรมในการทำงานและข้อกำหนดเกี่ยวกับงาน

2. การวิเคราะห์เหตุการณ์ในการทำงานและการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับโมเดลสมรรถนะที่กำหนดไว้ การวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญในงาน (Critical Incident) เป็นวิธีการที่ John Flanagan พัฒนาขึ้นในช่วงสงครามโลกครั้งที่สอง เป็นวิธีการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อค้นหาคุณลักษณะที่สำคัญ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานที่ประสบผลสำเร็จโดยวิธีการรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ในสถานการณ์การทำงาน หรือสถานการณ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จุดมุ่งหมายหลักคือ พฤติกรรมที่ผู้อื่นสังเกตเห็นได้ จุดประสงค์ของการวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญคือ พฤติกรรมการทำงานจริงของผู้ที่มีผลปฏิบัติงานดี และความรู้สึก ความคิดขณะแสดงพฤติกรรม ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลจึงเป็นผู้ที่มีการปฏิบัติงานดี

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2550 : 20-49) ได้กำหนดขั้นตอนการวิเคราะห์หาสมรรถนะเพื่อใช้ในการกำหนดสมรรถนะต่างๆ โดยมีการจำแนกการกำหนดสมรรถนะเป็น 2 ประเภท คือ การกำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) และการกำหนดสมรรถนะของงาน (Job Competency) ดังนี้

1. การกำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) มีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

1.1 สืบหาความคิดเห็นจากผู้บริหาร โดยการออกแบบสำรวจเพื่อสอบถามผู้บริหารว่าถ้าจะให้บรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กรตามที่กำหนดไว้ ควรจะกำหนดเรื่องใดเป็นสมรรถนะหลัก เมื่อได้รับแบบสำรวจให้สรุปเป็นโมเดลที่สำคัญที่สุด 5-10 ตัว เรียงลำดับความสำคัญ พร้อมระบุเหตุผลของสมรรถนะหลักแต่ละตัว

1.2 ประชุมอภิปรายเพื่อกำหนดสมรรถนะหลักนำโมเดลที่ได้จากการสำรวจเข้าที่ประชุมเพื่ออภิปรายหาข้อสรุป โดยต้องได้รับความเห็นชอบอย่างเป็นเอกฉันท์จากที่ประชุม เมื่อได้เลือกสมรรถนะหลักแล้วให้ที่ประชุมร่วมกำหนดความหมายและพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังจากบุคลากรด้วย

1.3 กำหนดแนวทาง/แผนงานในการนำไปใช้ เมื่อกำหนดสมรรถนะหลักได้แล้ว ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องนำสมรรถนะหลักนั้นไปดำเนินการ ดังนี้ สื่อสารให้พนักงานทั้งองค์กรทราบและเข้าใจ เพื่อเห็นความสำคัญของสมรรถนะหลักที่มีต่อองค์กร และตัวพนักงาน และกำหนดกลยุทธ์/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเพื่อแปลงความหมายสมรรถนะหลักสู่การปฏิบัติจริง รวมทั้งประชาสัมพันธ์ให้บุคคลที่เกี่ยวข้องทราบ โดยผ่านทางการสื่อสารประเภทต่างๆ

2. การกำหนดสมรรถนะของงาน (Job Competency) มีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 กำหนดแนวทางในการเก็บข้อมูล สามารถเลือกวิธีการเก็บข้อมูลได้หลากหลายวิธี ได้แก่ 1) การสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล (One-by-One interview) อาจจะใช้การสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์หรือการสัมภาษณ์แบบเห็นหน้าก็ได้ 2) การสัมภาษณ์เป็นกลุ่ม (Focus group) จำนวนคนสำหรับการสัมภาษณ์เป็นกลุ่มควรอยู่ระหว่าง 5 - 9 คน เพราะถ้าน้อยเกินไปก็อาจจะเปิดโอกาสให้ใครบางคนมีอิทธิพลเหนือกลุ่ม แต่ถ้าจำนวนคนมากเกินไปอาจทำให้แต่ละคนมีเวลาพูดน้อย ทำให้ได้ข้อมูลไม่เต็มที่

2.2 ดำเนินการเก็บข้อมูล การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสามารถเลือกวิธีใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดังนี้ 1) การจดบันทึก ถือเป็นวิธีการที่สะดวกแต่อาจจะทำให้การเก็บข้อมูลไม่สมบูรณ์ถ้าผู้จดบันทึกจดไม่ละเอียด 2) การบันทึกเทป วิธีนี้จะทำให้ผู้เก็บข้อมูลเกิดความสะดวกไม่ต้องพะวงกับการจดบันทึก ไม่ขัดจังหวะในการสัมภาษณ์ แต่อาจทำให้ผู้สัมภาษณ์กังวลและแสดงความคิดเห็นได้ไม่เต็มที่

2.3 วิเคราะห์สมรรถนะเบื้องต้น เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ให้นำข้อมูลมาวิเคราะห์สมรรถนะเบื้องต้น โดยวิธีการวิเคราะห์เพื่อแปลงข้อมูลให้เป็นสมรรถนะทำได้ 2 แบบ ดังนี้ แบบที่ 1 แทรกสมรรถนะลงในข้อมูล

2.4 ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อให้มั่นใจว่าการกำหนดสมรรถนะเบื้องต้นที่กำหนดขึ้นมานั้นถูกต้องแม่นยำ จึงต้องมีการตรวจสอบอีกครั้ง โดยวิธีการตรวจสอบได้ 2 วิธี คือ ตรวจสอบกับผู้ที่มีตำแหน่งที่มีผลงานสูงกว่ามาตรฐาน และตรวจสอบกับผู้ทำงานเกี่ยวข้องกับตำแหน่งเพื่อให้มีความถูกต้องตามความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น จึงนำมาสู่การสรุปโมเดลของสมรรถนะที่ได้จากการตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

2.5 สรุปสมรรถนะขั้นสุดท้าย เมื่อได้นำเอาโมเดลของสมรรถนะไปผ่านกระบวนการตรวจสอบที่ถูกต้องแล้ว ให้ปรับปรุงสมรรถนะที่ได้มา อาจมีการตัดสมรรถนะบางตัวออก หรืออาจมีการเพิ่มสมรรถนะบางตัว ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับข้อเท็จจริงที่ได้จากการตรวจสอบความถูกต้องตามวิธีการต่างๆ ดังที่ได้กล่าวมา

สรุปได้ว่า การกำหนดสมรรถนะหลัก หรือสมรรถนะประจำสายงาน เพื่อการประเมินนั้น ต้องมีการกำหนดสมรรถนะที่บุคคลควรปฏิบัติได้ ตามสมรรถนะที่บุคคลนั้นควรมีตามงานที่ปฏิบัติ โดยต้องมีการวิเคราะห์พฤติกรรมที่ควรแสดงออก โดยตั้งคณะทำงานขึ้น วิเคราะห์ และสรุปพฤติกรรมนั้นๆ เพื่อให้การกำหนดสมรรถนะสามารถนำไปใช้สำหรับการประเมินได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

เมื่อหน่วยงานได้กำหนดสมรรถนะที่ต้องการได้แล้ว จึงนำมาสู่การประเมินสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีขั้นตอนในการประเมินโดยเริ่มจากการสร้างแบบประเมินโดยนำการกำหนดสมรรถนะหลักมาแล้วกำหนดระดับของสมรรถนะกับช่วงระดับที่คาดหวัง โดยระดับสมรรถนะ คือ ช่วงที่ผู้ประเมิน พิจารณาคณนั้นๆ ที่ตนเองประเมินมีสมรรถนะหรือความสามารถในหัวข้อนั้นๆ อยู่ระดับใด ส่วนช่วงสมรรถนะที่คาดหวัง คือ ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง โดยมีแนวคิด ว่า ผู้ที่จะมาปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้นอกจากจะต้องมีสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานตามที่กำหนดไว้แล้ว ยังต้องมีสมรรถนะหรือความสามารถในสมรรถนะแต่ละระดับที่องค์กรหรือหน่วยงานกำหนดไว้อีกด้วย ดังนั้นองค์กรหรือหน่วยงานจึงต้องกำหนดระดับที่คาดหวังสำหรับตำแหน่งงานต่างๆ ลงไปในช่องนี้ เรียกว่าระดับที่คาดหวังที่กำหนดลงไปนี้จะเป็มาตรฐานหรือพื้นฐานที่ควรจะมีสำหรับผู้ปฏิบัติงานในแต่ละสมรรถนะแต่ละข้อ โดยก่อนทำการประเมินสมรรถนะจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดประชุมชี้แจงความเข้าใจถึงแนวคิดที่มาของแบบประเมิน ตลอดจนวิธีการประเมิน เพื่อให้ผู้ประเมินทุกคนได้ทำความเข้าใจ ตอบข้อซักถามต่างๆ เพื่อให้การประเมินถูกต้องแม่นยำต่อไป (ธารงศักดิ์ คงศาสน์, 2553 : 104)

ตารางที่ 2.1 แบบประเมินสมรรถนะของพนักงาน

ส่วนที่ 1 : สมรรถนะหลัก			
1	ความใฝ่เรียนรู้ (Personal Mastery)	ระดับ สมรรถนะ	ระดับที่ คาดหวัง
นิยาม: สมรรถนะในเชิงคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่มีความกระตือรือร้น ขวนขวายเพื่อแสวงหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ ในการพัฒนาตนเองและงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้ก้าวทันสภาวะการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป และสามารถถ่ายทอดความรู้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ขององค์กรได้เป็นอย่างดี			
ระดับสมรรถนะ ระดับที่ 1 แสดงความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่จะประโยชน์ต่องานที่รับผิดชอบและนำสิ่งที่เรียนรู้มาประยุกต์พัฒนาวิธีการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอๆ ระดับที่ 2 สามารถถ่ายทอดความรู้ในเบื้องต้นที่ตนมีอยู่ให้กับเพื่อนร่วมงาน หรือให้คำแนะนำความรู้ในด้านต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อทีมงานเป็นบางครั้ง ระดับที่ 3 สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในทีมงานให้มีความกระตือรือร้น สนใจใฝ่หาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาตนเองและพัฒนางานที่รับผิดชอบ ระดับที่ 4 มีความสามารถในการเป็นวิทยากรภายในถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ทั้งในงานที่รับผิดชอบ และความรู้ตลอดจนทักษะในด้านต่างๆ กับสมาชิกในองค์กร สามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาปรับปรุงกระบวนการและวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี ระดับที่ 5 สามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ทั้งความรู้และทักษะความเชี่ยวชาญที่มีอยู่กับบุคลากรภายนอกองค์กรในการเป็นตัวแทนหรือเป็นผู้เชี่ยวชาญขององค์กรที่หน่วยงานนอกองค์กรให้ความเชื่อถือยอมรับในความรู้ความสามารถหรือมีการพัฒนาการเรียนรู้และประมวลองค์ความรู้ผ่านสื่อต่างๆ เพื่อเป็นฐานข้อมูลสำหรับผู้ใฝ่เรียนรู้ทั้งในและนอกองค์กร			

เมื่อมีการประเมินสมรรถนะเสร็จสิ้นขั้นต่อไปคือ การประมวลผลข้อมูล โดยวิเคราะห์เพื่อหาช่องว่างของสมรรถนะความสามารถ (Competency Gap Analysis) ซึ่งเป็นการหาความแตกต่างระหว่างความสามารถในการทำงานปัจจุบัน (Actual Competency) หรือระดับพฤติกรรมในปัจจุบัน กับความสามารถที่คาดหวัง (Expected Competency) หรือระดับพฤติกรรมที่คาดหวังการหาช่องว่างหาได้จากสูตร ดังนี้

ช่องว่างความสามารถ = ระดับพฤติกรรมในปัจจุบัน-ระดับพฤติกรรมที่คาดหวัง
โดยทำตารางสรุปผล ดังนี้

ตารางที่ 2.2 ตารางสรุปผลการประเมิน

ชื่อผู้ถูกประเมิน	ตำแหน่ง	ความใฝ่เรียนรู้			ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ			ความเป็นผู้นำทีมงาน		
		ผลการประเมิน	ความคาดหวัง	Gap	ผลการประเมิน	ความคาดหวัง	Gap	ผลการประเมิน	ความคาดหวัง	Gap
นายวิชัย ภักดี	ผู้อำนวยการฝ่าย	3	4	-1	2	4	-2	4	5	-1
นางปราณี อุดมโชค	ผู้จัดการฝ่าย	5	4	1	3	4	-1	4	4	0
นางศิริลักษณ์ ภูเขียว	ผู้จัดการแผนก	4	3	1	4	3	1	4	3	1

จากตัวอย่างตารางสรุปผลการประเมินสมรรถนะข้างต้น เป็นตัวอย่างการสมมติการประเมินสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายบัญชีและการเงินของบริษัท มีพนักงานที่ยังขาดความสามารถหรือยังมีความสามารถที่ยังไม่ถึงระดับที่บริษัทคาดหวัง เมื่อสรุปรายงานผลการประเมินสมรรถนะว่าพนักงานคนใดยังขาดสมรรถนะในเรื่องใด ซึ่งคือคนที่ยังมีช่องว่างของความสามารถหรือ Competency Gap องค์กรจะได้นำข้อมูลดังกล่าวมาวางแผนการพัฒนาเป็นรายบุคคลเพื่อที่จะช่วยเสริมสร้างบุคลากรขององค์กรให้ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความคาดหวังขององค์กรต่อไป

สรุปได้ว่า การประเมินสมรรถนะ คือ การนำสมรรถนะที่กำหนดมาวิเคราะห์ระดับสมรรถนะ และกำหนดสมรรถนะที่คาดหวัง เพื่อนำมาประเมินบุคคลว่าจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเรื่องใด หรือยังขาดสมรรถนะใดที่การปฏิบัติการตามตำแหน่งที่จำเป็นต้องมี

สมรรถนะทางการบริหารและสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552 : 3-25) ได้กำหนดประเภทของสมรรถนะกลุ่มงานบริหารออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะทางการบริหาร

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation – ACH) คำจำกัดความ ได้แก่ ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึง การสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากหรือท้าทาย ชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

1.2 บริการที่ดี (Service Mind – SERV) คำจำกัดความ ได้แก่ ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise – EXP) คำจำกัดความ ได้แก่ ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในเชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

1.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity – ING) คำจำกัดความ ได้แก่ การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบรรณข้าราชการเพื่อศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

1.5 การทำงานเป็นทีม (Teamwork – TW) คำจำกัดความ ได้แก่ ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงานหรือราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

2. สมรรถนะทางการบริหาร (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553 : 2-29) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของตำแหน่งประเภทอำนวยการและประเภทบริหาร เพื่อสร้างความเป็นผู้บริหารภาคราชการพลเรือนที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยสมรรถนะทางการบริหารในภาคราชการพลเรือน ประกอบด้วย

2.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือศักยภาพที่จะรับบทในการเป็นผู้นำของกลุ่ม เพื่อจะทำหน้าที่กำหนดนโยบาย ทิศทางและเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ รวมทั้งการกำหนดวิธีหรือแนวทางในการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือสมาชิกในทีมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นเต็มตามประสิทธิภาพที่มีอยู่ จนบรรลุวัตถุประสงค์ของทางราชการได้ในที่สุด

2.2 วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และรายละเอียดของพันธกิจที่ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และไม่เบี่ยงเบนไปจากจุดมุ่งหมายที่กำหนด วิสัยทัศน์นี้หมายถึง ความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วย

2.3 การวางกลยุทธ์ภาครัฐ หมายถึง สมรรถนะทางการบริหารที่มีลักษณะประสานสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับสมรรถนะด้านวิสัยทัศน์ โดยเพิ่มแนวคิดในการกำหนดความรู้ความเข้าใจด้านวิสัยทัศน์มาสู่ความเข้าใจในด้านนโยบายของรัฐบาล และสามารถนำความเข้าใจดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์ของส่วนราชการได้ เป็นการแสดงความรอบรู้มาสู่การวางกลยุทธ์ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในลำดับต่อไป

2.4 ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน หมายถึง ศักยภาพของผู้บริหารที่จะต้องสามารถคิด ริเริ่ม และมีความพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลงในทุกรูปแบบ ไม่ว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นจะเกิดจากการดำเนินการของตนเอง หรือของหน่วยที่เหนือขึ้นไปก็ตาม ระดับของศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงนี้ จะแสดงให้เห็นถึงการสร้างความคิดในเรื่องการเปลี่ยนแปลงเป็นเบื้องต้นไปจนถึงความพยายามที่ผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารของส่วนราชการจะต้องใช้ความสามารถหรือศักยภาพของตนผลักดันให้การปรับเปลี่ยนดำเนินต่อไปอย่างราบรื่น

2.5 การควบคุมตนเอง หมายถึง ความสามารถที่จะต้องควบคุมทั้งอารมณ์และพฤติกรรมของตนเอง ภายใต้สภาวะกดดันที่อาจเกิดขึ้นได้ โดยอาจจะคาดหมายไว้ล่วงหน้าแล้ว หรือในสภาวะที่ไม่ได้คาดคิดมาก่อน บางสถานการณ์อาจเป็นกรณีที่ถูกขู่ด้วยท่าทีที่ไม่เป็นมิตร อันอาจเป็นเหตุให้ต้องทำงานในบรรยากาศที่กดดัน ซึ่งผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารส่วนราชการจะต้องใช้ความอดทนอดกลั้นเพื่อให้ตนเองผ่านภาวะที่ตึงเครียดเหล่านั้นไปได้อย่างราบรื่น

2.6 การสอนงานและการมอบหมายงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ประการสำคัญที่จะแสดงสมรรถนะทางการบริหารของผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารส่วนราชการก็คือภาระหน้าที่ของผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารส่วนราชการในการสอนงานแก่สมาชิกในกลุ่มหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ หรือเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การสอนงานหรือการพัฒนาดังกล่าวนี้จะต้องกระทำจนถึงระดับที่ผู้บริหารจะบังเกิดความเชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระในการคิดในการตัดสินใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548 : 17-22) มีแนวคิดที่นำไปสู่องค์ความรู้ในเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา
 - 1.1 สามารถนำความรู้ ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา
 - 1.2 สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา
 - 1.3 สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา
 - 1.4 สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม
2. นโยบายและการวางแผนการศึกษา
 - 2.1 สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการศึกษา
 - 2.2 สามารถกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา
 - 2.3 สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มุ่งให้เกิดผลดี คู่คุณค่าต่อการศึกษา สังคม และสิ่งแวดล้อม
 - 2.4 สามารถนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ
 - 2.5 สามารถติดตาม ประเมินและรายงานผลการดำเนินงาน
3. การบริหารด้านวิชาการ
 - 3.1 สามารถบริหารจัดการการเรียนรู้
 - 3.2 สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 - 3.3 สามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
 - 3.4 สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้
4. การบริหาร ด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่
 - 4.1 สามารถจัดระบบงานสารบรรณ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 4.2 สามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ
 - 4.3 สามารถวางระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - 4.4 สามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้
5. การบริหารงานบุคคล
 - 5.1 สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน
 - 5.2 สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ

5.3 สามารถพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.4 สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา

5.5 สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

6. การบริหารกิจการนักเรียน

6.1 สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน

6.2 สามารถบริหารจัดการให้เกิดงานบริการผู้เรียน

6.3 สามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในด้านต่าง ๆ

6.4 สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรมจริยธรรมและความสามัคคีในหมู่คณะ

7. การประกันคุณภาพการศึกษา

7.1 สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา

7.2 สามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

7.3 สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก

8. การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

8.1 สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

8.2 สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ

8.3 สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

9. การบริหาร การประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน

9.1 สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษา

9.2 สามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน

9.3 สามารถใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม ในการประชาสัมพันธ์

9.4 สามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยมีเป้าหมายในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชน และเปิดโอกาส ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

9.5 สามารถระดมทรัพยากร และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา

10. คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

10.1 เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

10.2 ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

10.3 ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555 : 36-45) ได้วิเคราะห์สมรรถนะทางการบริหาร ประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในการวางแผนพัฒนาการศึกษา การจัดโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นระบบสอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจและเป้าหมายของโรงเรียน ความมุ่งมั่น กระตือรือร้นมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการนำนวัตกรรมมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล

2. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง วิฤต และโอกาส การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าประสงค์เพื่อนำสู่แผนงานและโครงการ

3. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติงาน การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย การบริหารแบบประชาธิปไตย การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการทำงานเป็นทีม การเป็นผู้สานขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร

4. การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการสื่อสาร ความรู้และความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยี ความสามารถจูงใจและโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ขอมรับและคล้อยตามการเป็นผู้นำในการอภิปรายและสรุปประเด็นในการประชุม

5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ การจัดองค์กร ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทางการศึกษา การเป็นผู้นำในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนา และการตรวจสอบ ติดตาม การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

6. การบริการที่ดี หมายถึง การศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการให้บริการ มีความตั้งใจเต็มใจและกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการ การจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานความต้องการของผู้รับบริการ การศึกษาความพึงพอใจของผู้รับบริการเพื่อนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการ

7. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าและหาความรู้ การจัดการความรู้ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูและระบบบริหารจัดการการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในระบบการบริหารจัดการ

8. การพัฒนาศักยภาพบุคคล หมายถึง ความสามารถในการคำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหา ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรม การจัดอบรมศึกษาดูงาน และนำผลงานทางวิชาการไปเผยแพร่ การจัดระบบนิเทศ ตรวจสอบ ติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงาน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 2 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรง ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสม

2. สมรรถนะประจำสายงาน

2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถคิดวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2.2 การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร ได้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ ตลอดจนสามารถชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

2.3 การพัฒนาศักยภาพบุคคล หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการพัฒนา บุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุนและให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนารูปแบบต่างๆ

2.4 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง หรือแนวทางการพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรมเป็นที่ยอมรับและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการยอมรับแนวคิด วิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนา

พงษ์ศักดิ์ บุญพรม และช่อเพชร เบ้าเงิน (2557 : 145) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสมรรถนะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้วิเคราะห์กรอบแนวคิดของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การพัฒนาตนเอง 3) การบริการที่ดี 4) การบริหารเป็นทีม 5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ 6) การสื่อสารและการจูงใจ 7) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 8) การมีวิสัยทัศน์ 9) การมีจริยธรรม 10) การบริหารการเปลี่ยนแปลง 11) คุณธรรมและจรรยาบรรณ 12) การสร้างความร่วมมือกับชุมชน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารที่จะนำมาเป็นตัวแปรในการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหาร

ประเด็นที่เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา	พงษ์ศักดิ์ บุญพรม	ก.พ.	คุรุสภา	บรรณานุกรม	กคศ.	ความถี่	การจัดอันดับ
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	✓	✓		✓	✓	4	3
2. การบริการที่ดี	✓	✓		✓	✓	4	4
3. การพัฒนาตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	6	1
4. การทำงานเป็นทีม	✓	✓		✓	✓	4	5
5. ภาวะผู้นำ		✓				1	12
6. วิสัยทัศน์	✓	✓		✓	✓	4	6
7. วางแผนกลยุทธ์		✓	✓			2	10
8. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง	✓	✓				2	11
9. การควบคุมตนเอง		✓				1	13
10. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	6	2
11. การบริหารงานวิชาการ			✓			1	14
12. การบริหารการเงิน พัสดุ ฯ			✓			1	15
13. การบริหารกิจการนักเรียน			✓			1	16
14. การประกันคุณภาพ			✓			1	17
15. สัมพันธชุมชน	✓		✓		✓	3	7
16. การสื่อสารและแรงจูงใจ	✓			✓	✓	3	8
17. การวิเคราะห์สังเคราะห์	✓			✓	✓	3	9
18. หลักและกระบวนการบริหาร			✓			1	18

จากตารางที่ 2.3 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีการสังเคราะห์ประเด็นที่มีความหมายใกล้เคียงกันให้อยู่ด้วยกัน สรุปโดยใช้เกณฑ์ค่าความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป ได้ผลการสังเคราะห์สมรรถนะทางการบริหาร ดังนี้ 1) การพัฒนาตนเอง 2) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4) การบริการที่ดี 5) การทำงานเป็นทีม 6) วิสัยทัศน์ 7) สัมพันธชุมชน 8) การสื่อสารและแรงจูงใจ 9) การวิเคราะห์สังเคราะห์ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้และทักษะ สามารถปฏิบัติงานได้โดดเด่นมากกว่าบุคคลอื่น ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ดังนี้

1. การพัฒนาตนเอง

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555 : 44) ได้สรุปการพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้า และหาความรู้ การจัดการความรู้ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูและระบบบริหารจัดการการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในระบบการบริหารจัดการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552 : 3-25) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise – EXP) คำจำกัดความ ได้แก่ ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในเชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

ขวัญรุ่ง อยู่ใจเย็น (2556 : 31) ได้สรุป สมรรถนะการพัฒนาตนเอง คือ การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ดังนี้ 1) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการ อบรม สัมมนา หรือวิธีการอื่นๆ หมายถึง มีชั่วโมงเข้าประชุม อบรม สัมมนา และมีการทำเอกสารนำเสนอต่อที่ประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2) การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ หมายถึง มีการสังเคราะห์ข้อมูลความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ปรับปรุงให้ทันสมัย รวบรวมองค์ความรู้สำคัญเพื่อใช้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 3) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การเข้าประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงานของกิจกรรมที่หน่วยงานจัด

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2557 : 5-12) ได้กล่าวถึงทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งได้กำหนดทักษะด้านเทคโนโลยี (Computer and ICT Literacy) เป็นทักษะที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ซึ่งผู้เรียนและคนในยุคใหม่โดยเฉพาะยุคศตวรรษที่ 21 จะต้องเรียนรู้และสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะทักษะที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลข่าวสารที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วและอย่างกว้างขวาง และทักษะด้านความสนใจใฝ่รู้และมีจินตนาการ (Curiosity and Imagination) ในโลกศตวรรษที่ 21 ความรู้และแหล่งความรู้จะมีมากมายมหาศาล ผู้เรียนในอนาคตจะต้องใฝ่รู้สนใจ

ใคร่รู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ไม่เช่นนั้นจะไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลง และมีจินตนาการต่อไปข้างหน้า จากความรู้ที่ได้รับมา ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองจึงเป็นทักษะที่จำเป็น (Self-Study) สำหรับการอยู่ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งตรงกับทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ด้านความรู้ความเข้าใจ เทคโนโลยีใหม่ พร้อมทั้งชี้แนะข้อดีข้อเสียของเทคโนโลยีให้กับผู้เรียนและสังคมได้

สรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การหมั่นศึกษาค้นคว้าหาความรู้ จาก การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือสืบค้นจากเทคโนโลยีต่างๆ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และด้านการใช้ภาษาอังกฤษ และยังสามารถรวบรวมความรู้ที่ได้อย่างเป็นระบบ เพื่อนำความรู้ที่ได้ มาประยุกต์ใช้กับงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี

2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555 : 45) ได้กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคคล หมายถึง ความสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหา ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรม การจัดอบรมศึกษาดูงาน และนำผลงานทางวิชาการไปเผยแพร่ การจัดระบบนิเทศ ตรวจสอบ ติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงาน

กฤตชน วงศ์รัตน์ (2555 : 2) ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการวางแผนและดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของบุคคลและประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นการพัฒนารายบุคคล การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์กรและการจัดการผลปฏิบัติงาน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555 : 116) ได้สรุปไว้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคคล หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

เอื้ออารีย์ จิตมั่น (2555 : 38-39) ได้สรุปด้านการพัฒนาบุคลากร ดังต่อไปนี้

1) การเพิ่มทักษะและประสบการณ์เป็นการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากสิ่งที่ได้รับรู้รับทราบ เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร การศึกษาหาความรู้นั้นมีหลายวิธี แต่ที่ได้รับความนิยมมากที่สุดคือการฝึกอบรม (Training) รองลงมาคือการศึกษาค้นคว้า และวิธีอื่นๆ อีกมากมาย

2) การใช้ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นการใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มี และได้สั่งสมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3) การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง คือ การศึกษาค้นคว้าสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้สามารถบรรลุผลและแข่งขันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้

4) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน คือการมีทักษะ ความรู้ ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญด้านการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ที่เป็นเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการทำงาน ให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552 : 3-25) ได้กล่าวว่าการสอนงานและการมอบหมายงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ประการสำคัญที่จะแสดงสมรรถนะทางด้านการบริหารของผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารส่วนราชการก็คือภาระหน้าที่ของผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารส่วนราชการในการสอนงานแก่สมาชิกในกลุ่มหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ หรือเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การสอนงานหรือการพัฒนาดังกล่าวนี้จะต้องกระทำจนถึงระดับที่ผู้บริหารจะบังเกิดความเชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระในการคิดในการตัดสินใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง การวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยการให้คำปรึกษา คำแนะนำ ช่วยแก้ปัญหา และการจัดการอบรมหรือส่งเสริมการอบรมพัฒนาตนเองของบุคลากร การจัดศึกษาดูงาน และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งมีการติดตาม นิเทศ ตรวจสอบการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะสามารถมอบหมายการทำงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

นิติศล สิงห์เวียง (2557 : 33) ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการบริหาร ที่ให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในแง่ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ ซึ่งต้องมีการกำหนดตัวบ่งชี้ผลการดำเนินงาน รวมทั้งกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร สมาชิกขององค์กร และตลอดถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กร และซึ่งทั้งนี้ก็เพื่อประโยชน์ต่อองค์กรและผู้รับบริการเป็นสำคัญ

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555 : 37) ได้กล่าวว่าการมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจในการวางแผนพัฒนาการศึกษา การจัดโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นระบบสอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจและเป้าหมายของโรงเรียน ความมุ่งมั่น กระตือรือร้นมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการนำนวัตกรรมมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552 : 3-25) ได้กล่าวว่าการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation – ACH) คำจำกัดความ ได้แก่ ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัด

ผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากหรือท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

วีระยุทธ ชาติกาญจน์ (2551 : 3) ได้สรุปการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management ; RBM) เป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators ; KPIs) รวมทั้งกำหนดเป้าหมาย (Targets) และวัตถุประสงค์ (Objectives) ไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร สมาชิกขององค์กรและตลอดจนถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในกลุ่มต่างๆ (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้องด้วย จึงเป็นการบริหารเพื่อการจัดหาให้ได้ซึ่งทรัพยากรในการบริหารมาอย่างประหยัด (Economy) โดยเน้นใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และการได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Effectiveness)

สรุปได้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การดำเนินงานที่มีการตรวจวัดความสำเร็จของการดำเนินงาน ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ อีกทั้งยังกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินงาน โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครู นักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษา

4. การบริการที่ดี

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555 : 43) ได้สรุปการบริการที่ดี หมายถึง การศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการให้บริการ มีความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการ การจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานความต้องการของผู้รับบริการ การศึกษาความพึงพอใจของผู้รับบริการเพื่อนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552 : 3-25) ได้กล่าวว่าบริการที่ดี (Service Mind – SERV) คำจำกัดความ ได้แก่ ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

กานต์สินี ปิติสุข (2550 : 11) ได้สรุปการบริการว่า หมายถึง ความตั้งใจที่จะอำนวยความสะดวก ช่วยเหลือเกื้อกูล ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกองค์กรด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ ประทับใจ และมีความสุขต่อการให้บริการ

ขวัญรุ่ง อยู่ใจเย็น (2556 : 28) ได้สรุปการบริการที่ดี คือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความตั้งใจในการปรับปรุงระบบการบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของ

ผู้รับบริการ สามารถจัดระบบการบริการที่ดีโดยศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ โดยสำรวจความคิดเห็นของผู้รับบริการด้วยวิธีการต่างๆ ที่หลากหลาย แล้วนำข้อมูลมาปรับปรุง สรุปลงเป็นสารสนเทศและจัดทำเป็นรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำและต่อเนื่องให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นในลักษณะของการปฏิบัติด้วยความเอาใจใส่ ไกล่ลี้ชด อ่อนน้อม มีไมตรีจิต

สรุปได้ว่า การบริการที่ดี หมายถึง การที่ผู้บริหารเต็มใจ ตั้งใจ ในการบริการตามความต้องการของผู้รับบริการ และสำรวจความพึงพอใจในการรับบริการของผู้รับบริการ พร้อมนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาการบริการที่ดีต่อไป

5. การทำงานเป็นทีม

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555 : 40) ได้สรุปการทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติงาน การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย การบริหารแบบประชาธิปไตย การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการทำงานเป็นทีม การเป็นผู้สานขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552 : 3-25) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม (Teamwork – TW) คำจำกัดความ ได้แก่ ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงานหรือราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

ขวัญรุ่ง อยู่ใจเย็น (2556 : 32) ได้สรุป การทำงานเป็นทีมว่า เป็นการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสม พร้อมทั้งการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน นอกจากนั้นแล้วยังต้องมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย เพื่อให้การบริหารจัดการในการทำงานร่วมกับบุคคล หรือคณะบุคคลในหน่วยงานของตน และต่างหน่วยงานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ทุกกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพในเกือบทุกสถานการณ์ โดยมีการเสริมแรงให้กำลังใจ ส่งเสริม สนับสนุน เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ให้เกียรติยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ก็จะส่งผลให้การทำงานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรตั้งไว้

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การมีความสัมพันธ์อันดี ร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนการทำงานของเพื่อนร่วมงาน แสดงบทบาทได้ทั้งผู้นำและผู้ตาม สามารถปรับตัวให้เข้ากับทุกสถานการณ์ มีความเป็นประชาธิปไตยและมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

6. วิสัยทัศน์

บรรลु ชินน้ำพอง (2555 : 39) ได้สรุปการมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง วิฤต และ โอกาส การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์หรือ กลยุทธ์ที่สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าประสงค์เพื่อนำสู่แผนงานและโครงการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552 : 3-25) ได้กล่าวว่าวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และรายละเอียดของพันธกิจที่ชัดเจน เพื่อให้ การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และไม่เบี่ยงเบนไปจากจุดมุ่งหมายที่กำหนด วิสัยทัศน์นี้หมายถึงความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ บรรลุวัตถุประสงค์ด้วย

รักษุสดา คำดี (2553 : 19) สรุปไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์จะทำให้อนาคตเป็นตัวกำหนด ปัจจุบัน แต่ถ้าไม่มีวิสัยทัศน์ปัจจุบันจะเป็นตัวกำหนดอนาคต สรุปแล้วคือ วิสัยทัศน์ให้ทิศทาง เป้าหมาย กำหนดขอบข่ายงาน กฎ ระเบียบ บันดาลให้คนทำงานสูงกว่ามาตรฐาน รวมทั้งเสริมแรง เพื่อการเปลี่ยนแปลงและสร้างทีมงานได้ง่าย

ศุภฤกษ์ สุธรรมรังษี (2554 : 17) สรุปไว้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพ อนาคตหรือสิ่งที่ผู้นำองค์กรต้องการให้เกิดขึ้นและสามารถเป็นไปได้ในองค์กร โดยกำหนด จุดมุ่งหมายปลายทางที่ชัดเจนทำท้ายและมีพลัง

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และรายละเอียดของ พันธกิจที่ชัดเจน โดยวิเคราะห์จากจุดแข็ง จุดอ่อน วิฤต และ โอกาสของสถานศึกษา เพื่อกำหนด ขอบข่ายงานที่ต้องการจะดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทาง

7. สัมพันธชุมชน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548ก : 17-22) ระบุสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีสมรรถนะหลัก ด้านการบริหาร การประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน ได้แก่ สามารถบริหารจัดการข้อมูล ข่าวสารไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษา สามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและกิจกรรม ของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน สามารถใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม ในการประชาสัมพันธ์ สามารถสร้าง กิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยมีเป้าหมายในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชน และ เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม สามารถระดมทรัพยากร และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริม การจัดการศึกษา

ผู้บริหารกระทรวงศึกษาธิการของนิวซีแลนด์ (New Zealand Ministry of Education, 2013 อ้างถึงใน สมหมาย อำดอนกลอย, 2556 : 4-6) กล่าวถึง โมเดลภาวะผู้นำทางการศึกษา ได้แก่

ความเป็นหุ้นส่วนและเครือข่าย (Partnership and networks) เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรต้องมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก กรณีเครือข่ายภายใน เช่น สร้างความเชื่อมโยงระหว่างวิชา และระหว่างชั้นเรียน สร้างความสัมพันธ์และการปฏิบัติที่สนับสนุนต่อการสอนของครู และการเรียนรู้ของนักเรียน กรณีเครือข่ายภายนอก เช่น การเข้าร่วมสัมมนา การร่วมในสมาคม เครือข่ายระหว่างโรงเรียน การทำงานร่วมกับผู้ปกครอง ปัจจุบันผู้บริหารจำเป็นต้องบริหารบุคลากรเสมือนหนึ่งเป็นหุ้นส่วนของบริษัท และโดยนิยามของหุ้นส่วนแล้ว หุ้นส่วนทุกคนจะต้องมีความเท่าเทียมกันและไม่มีใครสามารถสั่งงานหุ้นส่วนได้ หากแต่ผู้บริหารจะต้องมีวิธีการชักจูงหุ้นส่วนให้ดำเนินกิจกรรมในสิ่งที่ต้องการด้วยคำถามที่ว่า กลุ่มเป้าหมายของเราต้องการอะไร นิยมชมชอบในสิ่งใด ต้องการผลสุดท้ายออกมาในรูปแบบใด เราควรจะต้องหันมากำหนดขอบเขตของงานในองค์กรอีกครั้งหนึ่งมันอาจจะไม่ใช่ การบริหารงานบุคคล อาจจะต้องเป็นการบริหารเพื่อผลการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า สัมพันธชุมชน หมายถึง การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก กรณีเครือข่ายภายใน เช่น สร้างความสัมพันธ์และการปฏิบัติที่สนับสนุนต่อการสอนของครู และการเรียนรู้ของนักเรียน กรณีเครือข่ายภายนอก เช่น การเข้าร่วมสัมมนา การร่วมในสมาคม เครือข่ายระหว่างโรงเรียน การทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน โดยการเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

8. การสื่อสารและแรงจูงใจ

บรรลु ชินน้ำพอง (2555 : 36-45) ได้วิเคราะห์สมรรถนะทางการบริหาร ด้านการสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการสื่อสาร ความรู้และความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยี ความสามารถจูงใจและโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ขอมรับและคล้อยตาม การเป็นผู้นำในการอภิปราย และสรุปประเด็นในการประชุม

สำนักคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร ได้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ ตลอดจนสามารถชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ขอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

นงลักษณ์ ใจฉลาด และคณะ (2558 : 7-8) ได้ศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านการสื่อสารและการร่วมมือ สภาพการบริหารจัดการเรียนรู้ ดำเนินการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูเกิดความร่วมมือพัฒนาตนเองโดยร่วมประชุม อบรม สัมมนา จัดหารูปแบบการดำเนินงานที่ดีที่สุด ความต้องการ

พัฒนาสมรรถนะ ต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกในการพัฒนา ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ห้องเรียนที่มีสื่อ IT คอมพิวเตอร์ช่วยสอนให้ก้าวทันโลกสมัยใหม่

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2557 : 6) ได้กล่าวว่า ทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ควรมีคือ ทักษะในการสื่อสารและร่วมมือกัน (Communication and Collaboration) ศตวรรษที่ 21 เป็นศตวรรษใหม่ที่มีนวัตกรรมและผลผลิตใหม่ๆ จะเกิดขึ้นมาก ยุคของศตวรรษที่ 21 จึงเป็นยุคของความร่วมมือ ยุคของเครือข่ายที่คนจะติดต่อถึงการผ่านเทคโนโลยีและการสื่อสารในรูปแบบใหม่ๆ ความสามารถทางด้านนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งเช่นเดียวกับทักษะอื่นๆ

สรุปได้ว่า การสื่อสารและแรงจูงใจ หมายถึง มีความสามารถในการสื่อสารและจูงใจผู้อื่น ด้วยการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร เพื่อช่วยให้การสื่อสารบรรลุเป้าหมาย สามารถจูงใจให้ผู้อื่นเห็นตามได้

9. การวิเคราะห์และสังเคราะห์

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555 : 42) ได้สรุปการวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ การจัดองค์กร ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทางการศึกษา การเป็นผู้นำในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนา และการตรวจสอบติดตาม การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552 : 3-25) ได้กล่าวว่าการวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถคิดวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2557 : 5-11) ได้กล่าวว่าทักษะในศตวรรษที่ 21 ที่ควรมีคือ ด้านการคิดวิจารณ์และการแก้ปัญหา (Critical Thinking and Problem Solving) เมื่อผู้เรียนสนใจใคร่รู้และมีทักษะในการหาความรู้ผ่านทางเทคโนโลยีได้แล้ว ทักษะที่สำคัญและจำเป็นคือการวิเคราะห์ สังเคราะห์สิ่งที่ได้ศึกษามาว่าอะไรดี ไม่ดี เหมาะสม ไม่เหมาะสม อะไรเป็นความจริง อะไรเป็นความเข้าใจ ซึ่งผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 จะต้องให้ความสำคัญมากควบคู่ไปกับทักษะในการแก้ปัญหาที่มีเหตุผลและชาญฉลาด สอดคล้องกับทักษะครูในศตวรรษที่ 21 ต้องมีความคิดสร้างสรรค์ สังคมยุคใหม่มีสิ่งหลอกลวงมากครูต้องวิเคราะห์ออกจึงจะบอกเด็กได้ ขณะเดียวกันต้องคิดอะไรใหม่ๆ ไปด้วย

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหา โดยนำความรู้จากเทคโนโลยีมาแยกประเด็นเป็นส่วนย่อย แล้วจึงรวบรวมประเด็นต่างๆ เพื่อนำมา แก้ไขปัญหา ดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

ประสิทธิผลการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษา

ความหมายของประสิทธิผล

ร็อบบินส์ (Robbins, 1996 อ้างถึงใน กษมาพร ทองเนื้อ, 2555 : 14) ให้คำนิยามว่า ประสิทธิผล หมายถึง ระดับ (Degree) ที่องค์การดำเนินการประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

สตีลส์ (Steers, 1977 อ้างถึงใน กษมาพร ทองเนื้อ, 2555 : 14) ให้ความหมายของ ประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การมีความหมาย 2 นัย คือ

1. เป็นความสามารถขององค์การที่ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ บรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. เป็นความสามารถขององค์การที่จะดำรงอยู่ได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง
กษมาพร ทองเนื้อ (2555 : 15) ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง ระดับผลสำเร็จ ในการดำเนินงานบรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้ตั้งไว้

บรรลุ ชื่นน้ำพอง (2555 : 45) ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จใน การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555 : 53) ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จ ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สามารถปรับตัวและพัฒนาให้ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น

ราชบัณฑิตยสถาน (2556 : 713) ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จ ผลที่เกิด

บาร์นาร์ด (Barnard, 1991 อ้างถึงใน การดี อนันต์นาวิ, 2552 : 204) ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพว่า การบรรลุเป้าหมายขององค์การ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จของการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถทำให้องค์กรอยู่รอดและพัฒนาสืบต่อไปได้

ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

ยุกตนันท์ หวานน้ำ (2555 : 23) ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกัน จนสามารถทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้

รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก

เล็ก นักเบสส์ (2555 : 56) ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น พัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ

อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555 : 68) ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ระดับการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้าในด้านการบริหารจัดการด้านการเรียน การสอน ด้านครูและบุคลากร ด้านผู้เรียน ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และด้านบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อม

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวี, 2552 : 204) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำ เป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษา ทำให้ครูและนักเรียนเกิดความพึงพอใจ เป็นผลทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนมีประสิทธิผล สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ซาโมโต้ (Zamoto, 1982 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวี, 2552 : 204) สรุปความหมายของ ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง การที่องค์การได้ดำเนินงานใดๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่างๆ จนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายต่างๆ ที่องค์การตั้งไว้

สรุปได้ว่าความสามารถของผู้บริหารและครู ที่ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ที่ดีและมีทัศนคติเชิงบวก สามารถใช้ทรัพยากรและจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับ เป้าหมาย รวมทั้งสามารถปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก

ความสำคัญของประสิทธิผล

ประสิทธิผลมีความสำคัญอย่างยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์การ นับว่าเป็น การตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอด หรือมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์การ ถ้าองค์การจะล่มสลายไปในที่สุด ดังนั้นจึง มีความสำคัญต่อองค์การ ดังนี้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2537 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวี, 2552 : 204)

1. ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การ การจัดตั้งองค์การย่อมกำหนด วัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่

2. ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่ การบริหารการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

3. ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงาน กับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวัง ถ้าผลงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์การแสดงว่าองค์การมีประสิทธิผล โดยประสิทธิผลอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ ประสิทธิผลของบุคคล และประสิทธิผลขององค์การ

3.1 ประสิทธิผลของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใดๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใดๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่าเหมาะสมกับงาน ตรงกับความคาดหวัง และความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้จะนำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ประสิทธิผลขององค์การ คือ การเน้นไปที่ผลรวมขององค์การ ซึ่ง กิบสัน และคนอื่นๆ (Gibson and Others, 1982 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2552 : 205) อธิบายถึงเกณฑ์ของความมีประสิทธิภาพขององค์การว่าประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัว คือ 1) การผลิต (Production) 2) ประสิทธิภาพ (Efficiency) 3) ความพึงพอใจ (Satisfaction) 4) การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) และ 5) การพัฒนา (Development)

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพช่วยตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์กร ตั้งแต่การตั้งวัตถุประสงค์ของงาน ประเมินผลการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานทั้งประสิทธิผลขององค์กรและประสิทธิผลของบุคคล

การประเมินประสิทธิผล

การประเมินประสิทธิผล ประกอบด้วย ขั้นตอนการประเมิน ดังนี้

1. เกณฑ์ผลผลิต มีแนวคิดบางประการที่เป็นตัวชี้วัดความมีประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ผลการดำเนินการที่สำคัญทั้งสามประการที่เป็นตัวชี้วัดของสถานศึกษา ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ 2) ความพึงพอใจ และ 3) การรับรู้ประสิทธิผลทั่วทั้งสถานศึกษา แนวคิดเหล่านี้ได้พัฒนาอย่างเป็นระบบ ดังนี้ (ชร สุนทรายุทธ, 2551 : 446)

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ผู้ปกครองและประชาชนทั่วไปจำนวนมาก ผู้กำหนดนโยบายของรัฐ และนักวิชาการเป็นผู้กำหนดให้ประสิทธิผลของสถานศึกษาทางด้านการผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการมีความเท่าเทียมกัน ถึงแม้ว่าจะมีเกณฑ์อื่นที่ได้รับการยอมรับมากที่สุด เหตุผลที่จะช่วยยอมรับคะแนนสอบมาตรฐาน คือ ความสามารถในการปฏิบัติจริงในด้านความสามารถ ผู้ให้

การสนับสนุนทางการศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ ผู้ปกครองและผู้นำทางธุรกิจ ส่วนในด้านการปฏิบัติจริงนั้นขึ้นอยู่กับนโยบายทางด้านหลักสูตร

1.2 ความพึงพอใจในงาน รูปแบบการศึกษาความพึงพอใจในงาน เริ่มศึกษาโดย Hawthorne ที่เกิดขึ้นในช่วงแรกๆ ของ ค.ศ. 1930 ในช่วงที่มีการศึกษานักบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์ ได้รับรู้แนวคิดที่จะนำมาใช้ในการเชื่อมโยงกับความเมื่อยล้าของพนักงาน ต่อมาความพึงพอใจในงานจึงได้รับการเผยแพร่อย่างกว้างขวาง สาเหตุที่ความพึงพอใจได้รับความสนใจอย่างมากรุนแรง Spector (Spector อ้างถึงใน ทร สุนทรายุทธ, 2551 : 465) ได้ให้เหตุผลไว้ 3 ประการ คือ การได้รับประโยชน์อย่างแท้จริง การสร้างความมีมนุษยสัมพันธ์ และความมีประสิทธิภาพขององค์กร ความพึงพอใจในงานจึงเป็นตัวชี้วัดของการดำเนินงานที่ดีอีกตัวชี้วัดหนึ่ง หรืออาจกล่าวสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงานสามารถสะท้อนให้เห็นถึงองค์การสถานศึกษามีบทบาทอย่างไร ความแตกต่างระหว่างสถานศึกษาที่เป็นระดับความพึงพอใจในงานของครูสามารถนำไปวิเคราะห์ศักยภาพที่เป็นจุดบกพร่องได้

1.3 การรับรู้ในประสิทธิผลขององค์กร แบบแผนการประเมินประสิทธิผลขององค์กรนั้น มอทท์ (Mott, 1972 อ้างถึงใน ทร สุนทรายุทธ, 2551 : 465) ได้รวบรวมผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการที่มีความสำคัญไว้ 5 ประการ คือ งบประมาณของผลผลิต คุณภาพของผลผลิต ประสิทธิภาพความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมและการยืดหยุ่น โดยมอทท์ได้ให้เหตุผลว่าเกณฑ์ทั้ง 5 ประการนั้น ถูกกำหนดให้เป็นความสามารถขององค์กรในการเคลื่อนย้ายศูนย์กลางอำนาจ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายและการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสามารถทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง ซึ่งจะก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีของนักเรียนสามารถปรับตัวได้ดีกับสภาพแวดล้อมและสามารถที่จะจัดการกับพลังอำนาจที่เป็นปัญหภายในแนวคิดของ Mott จะมีความชัดเจนแน่นอนกับการบูรณาการรูปแบบของเป้าหมาย (Goal Model) กับรูปแบบการจัดทรัพยากรอย่างเป็นระบบ (System-Resource Model) ในประสิทธิผลขององค์กร

2. เครื่องมือวัดประสิทธิผลขององค์กร การประเมินประสิทธิผลขององค์กร จะต้องอาศัยหลักเกณฑ์ หรือตัวชี้วัดความสำเร็จเป็นแนวทางในการประเมิน หรืออาจจะกระทำได้โดยใช้ลักษณะ หรือแบบจำลอง ซึ่งมีอยู่ 2 ลักษณะ ดังนี้ (ทร สุนทรายุทธ, 2551 : 465)

2.1 เครื่องมือวัดประสิทธิผลเดี่ยว (Univariate Effectiveness Measures) แนวคิดการใช้เครื่องมือวัดประสิทธิผลเดี่ยว คือ การใช้แบบประเมินแบบเดี่ยวเพื่อวัดประสิทธิผลขององค์กร (Steers, 1977 อ้างถึงใน ทร สุนทรายุทธ, 2551 : 466) กล่าวว่า การประเมินผลโดยใช้เครื่องมือวัดประสิทธิผลเดี่ยว มุ่งวัดความสำเร็จ และความสามารถในด้านการผลิต ความมั่นคง ความอยู่รอด และกำไร

2.2 เครื่องวัดประสิทธิผลหลายอย่าง (Multivariate Effectiveness Measures)

เครื่องมือวัดประสิทธิผลหลายอย่าง เป็นการสร้างแบบจำลองทางการวิจัย มีการตั้งสมมติฐาน นำไปทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลัก ที่อาจมีผลต่อความสำเร็จ ผลการวิจัยจะมีความน่าเชื่อถือ เครื่องวัดประสิทธิผลเดี่ยวซึ่งเป็นการยากที่จะยอมรับว่า ตัวแปรเกณฑ์เดี่ยว จะครอบคลุมเพียงพอต่อการวัดประสิทธิผลขององค์การ สเตียร์ (Steers, 1977 อ้างถึงใน ทร สุนทรายุทธ, 2551 : 466) กล่าวว่า เป็นเพราะองค์การทั่วไปมักมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์มากกว่าหนึ่ง จึงต้องใช้วัดประสิทธิผลหลายอย่าง

3. วิธีการประเมินประสิทธิผล การประเมินประสิทธิผลเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็น Cherrington (1989 อ้างถึงใน ทร สุนทรายุทธ, 2551 : 466) กล่าวว่าองค์กรจะอยู่รอดได้ ต้องมีผลสำเร็จตามเป้าหมาย ประสิทธิผลเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ หากปราศจากการประเมินประสิทธิผลแล้ว จะไม่มีทางทราบได้ว่าการปฏิบัติการกิจขององค์การเป็นอย่างไร การประเมินผลหรือการวัดผลของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มีการศึกษาค้นคว้าวิจัยมากมาย เพื่อที่จะหาตัวแปรหรือบรรทัดฐานที่จะใช้วัดประสิทธิผล เช่น ใช้ตัวแปรที่เกี่ยวกับปริมาณผลผลิต แรงจูงใจ ความพอใจในงาน ขวัญและความสามัคคี ฯลฯ ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ จากการศึกษาของนักวิจัยหลายๆ ท่าน พบว่าตัวแปรบางตัวยังขัดแย้งกัน และไม่สามารถใช้ได้ทุกองค์การ วิธีการประเมินผลงานหรือประสิทธิผลของงานมีหลายประการ อาจสรุปได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่หนึ่ง เป็นวิธีที่ใช้ประเมินผลเฉพาะบุคคล แต่บุคคลใช้ประเมินผู้ที่ต้องการประเมินทีละคน โดยแยกกันในแต่ละครั้ง และไม่นำไปเปรียบเทียบโดยตรงทันทีกับผู้อื่น

กลุ่มที่สอง วิธีการประเมินที่ใช้กับหลายๆ คน พร้อมๆ กัน วิธีนี้จะประเมินผู้ถูกประเมินพร้อมกันหลายๆ คน โดยเปรียบเทียบกับผู้ถูกประเมินอื่นๆ ในครั้งเดียวกัน

กลุ่มที่สาม วิธีการประเมินอื่นๆ มี 2 วิธี คือ

1) วิธีทดสอบผลงาน (Performance Test) เป็นวิธีการออกแบบทดสอบผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาใช้ทดสอบประเมินผล แล้วติดตามประเมินว่ามีผลงานดี เลว อย่างไร

2) วิธีการประเมินผลรอบด้าน (Field Review Technique) เป็นวิธีการที่ใช้ผู้ประเมินจากภายนอก โดยผู้ถูกประเมินและผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกประเมิน จะต้องตอบคำถามปากเปล่าต่อผู้มาตรวจ หรือผู้ประเมินจากภายนอก

สรุปได้ว่าเกณฑ์ผลผลิต เป็นตัวชี้วัดความมีประสิทธิภาพขององค์กร ผลการดำเนินการที่สำคัญเป็นตัวชี้วัดของสถานศึกษา ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ 2) ความพึงพอใจ และ 3) การรับรู้ประสิทธิผลทั่วทั้งสถานศึกษา เครื่องมือวัดประสิทธิผลขององค์การ ได้แก่ เครื่องมือวัดประสิทธิผลเดี่ยว และเครื่องมือวัดประสิทธิผลหลายอย่าง วิธีการประเมินประสิทธิผล มีดังนี้ ประเมินผลเฉพาะบุคคล

การประเมินที่ใช้กับหลายๆ คน พร้อมๆ และวิธีการประเมินอื่นๆ มี 2 วิธี คือ วิธีทดสอบผลงาน และวิธีการประเมินผลรอบด้าน

ประสิทธิผลของโรงเรียน

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2536 อ้างถึงใน ภารดี อนันต์นำวิ, 2552 : 215-216) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน โดยพัฒนาขึ้นจากดัชนีการรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียนของมิสเกล และคณะ ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน โดยวัดประสิทธิผลองค์การของโรงเรียน 4 มิติ ได้แก่

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ครูใหญ่และครูในโรงเรียนสามารถดำเนินงานในโรงเรียน ทั้งการบริหารการจัดการเรียนการสอน จนสามารถทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียนและความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

2. ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติเชิงบวก หมายถึง การที่ครูใหญ่และครูในโรงเรียนสามารถดำเนินงานในโรงเรียนทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมของนักเรียน นอกจากการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน เป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของครูใหญ่และครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียน

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของครูใหญ่และครูในโรงเรียนที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่างๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่นๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

พัฒนา แสงตะวัน (2553 : 85-86) ได้สังเคราะห์ตัวแปรประสิทธิผลของโรงเรียน จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้

1. ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม หมายถึง การจัดบรรยากาศที่สะอาด สวยงาม เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน รวมทั้งการบริการด้านสาธารณูปโภค การจัดบริการน้ำดื่ม น้ำใช้ การจัดบริการโภชนาการ การจัดบริการสุขภาพอนามัย การจัดบริการห้องสมุด มีระเบียบ และให้ความปลอดภัยต่อชีวิต และทรัพย์สินแก่นักเรียนและครู ในโรงเรียน ทั้งยังส่งผลต่อบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนด้วย

2. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ในการบริหาร แบ่งสรรหน้าที่ และจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับความต้องการของการจัดการศึกษา ตอบสนอง สนับสนุนความต้องการของครู พัฒนาวิชาชีพครูกระตุ้นคณะครู ให้มีการพัฒนาวิชาชีพ มีความตระหนักถึงสิ่งที่เกิดขึ้นใน โรงเรียนระดับสูง สร้างความสัมพันธ์อันดี กับหน่วยงานอื่น ชุมชน ครู และนักเรียน มีรูปแบบการบริหารที่ยืดหยุ่นมีความพยายามที่จะเกิดให้ เกิดการเปลี่ยนแปลง จัดให้มีข้อมูลย้อนกลับสำหรับครูในระดับสูง รวมทั้งมีการตรวจสอบแผนและ วัดความก้าวหน้าของงานตามจุดมุ่งหมาย

3. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ทั้งการบริหาร การจัดการเรียนการสอน จนสามารถ ทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งพิจารณาได้จาก เกณฑ์เฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน ทั้งในระดับโรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวนร้อยละ ของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อได้ในระดับที่สูงขึ้น ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียนและ ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

4. ด้านสมรรถนะของครู หมายถึง ความตั้งใจ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สามารถจัดการเรียนที่มีคุณภาพ จนได้รับรางวัล ได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับจากชุมชน ให้ ความร่วมมือ ช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีมและมีการปฏิบัติงานในองค์กร อย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

5. ด้านความคาดหวังของชุมชน หมายถึง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ชุมชนต้องการ ให้เกิดในตัวผู้เรียน ตัวครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งความมีประสิทธิผลของสถานศึกษา

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555 : 54) ได้สังเคราะห์ตัวแปรของประสิทธิผลของโรงเรียน จาก การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การ บริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น สรุปคัดเลือกได้ 6 องค์ประกอบ คือ 1) ความสามารถในการผลิต 2) ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับตัว 4) ความสามารถในการ แก้ปัญหาภายในโรงเรียน 5) ความพึงพอใจในงานของครู และ 6) ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน กับชุมชน

อมรรัตน์ เกื่อนทอง (2554 : 43) ศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ได้วิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการปรับตัว คือ ความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน การใช้นวัตกรรมใหม่ในการบริหารงาน การเจริญเติบโตและความก้าวหน้าขององค์กรและพัฒนาคุณภาพองค์กรอย่างต่อเนื่อง
2. ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร คือ ความสามารถของโรงเรียนด้านผลสัมฤทธิ์ของงานและโครงการต่างๆ ความมีคุณภาพของกระบวนการการผลิต ความเพียงพอและการได้มาซึ่งทรัพยากร และประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร
3. ด้านการบูรณาการ คือ ความสามารถของโรงเรียนในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร บรรยากาศองค์กรหรือสุขภาพจิตของบุคลากร และความสามารถในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง
4. ด้านการมีจิตมุ่งต่อองค์กร คือ ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความจงรักภักดีของบุคลากรต่อองค์กร การกำหนดเป้าหมายและความสนใจในชีวิตของบุคลากร ความเป็นตัวของตัวเองของบุคลากรและความมีเอกลักษณ์ขององค์กร

กัลยาภรณ์ อุดคำมี (2554 : 51) ศึกษาอิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง ได้สรุปว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนและครูในโรงเรียน จนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาในโรงเรียน

พิมพิษฐา จงเกียรติกาญจน์ (2553 : 50) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ได้สังเคราะห์ตัวแปรได้ทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านหลักสูตรและการสอน ด้านพัฒนาบุคลากร และด้านความคาดหวังของชุมชน

เอดมอน (Edmonds, 2001 อ้างถึงใน ธาณินทร์ เลิศพจน์, 2552 : 37) เสนอว่าการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนควรประเมินจาก 1) ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร 2) การให้ความสำคัญกับทักษะพื้นฐาน 3) ความคาดหวังให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูง 4) บรรยากาศที่ปลอดภัยอบอุ่น

5) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ และ 6) สภาพแวดล้อมที่เป็นระเบียบเรียบร้อย

ธานินทร์ เลิศพันธุ์ (2552 : 45) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ได้นำประสิทธิผลของโรงเรียนที่ได้จากการสังเคราะห์มาสร้างกรอบในการวิจัยดังนี้ 1) การอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่ 2) ความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน 3) การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของโรงเรียน 4) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

มอทท์ (Mott, 1972 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 373) กล่าวถึง ประสิทธิผลของโรงเรียน 4 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ปริมาณและคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นสูง โดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียนประการหนึ่ง ได้แก่ โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าปริมาณมาก และประสิทธิภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาชั้นสูงได้เป็นจำนวนมาก โรงเรียนที่มีปริมาณและคุณภาพสูงจะเป็นโรงเรียนในเมือง โรงเรียนระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียงมีความพร้อมด้านปัจจัยต่างๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกอย่างพอเพียง อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมเหมาะสม ปัจจัยด้านการเงินคล่องตัวสามารถจัดซื้อจัดจ้างและการเบิกจ่ายได้อย่างสะดวก มีบุคลากร คือ ครูผู้สอนมีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ เรื่องคุณภาพนักเรียนนั้นส่วนใหญ่จะดูที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นเกณฑ์ชี้วัดเพียงประการเดียว ซึ่งเป็นความเข้าใจผิด ควรพิจารณาถึงส่วนประกอบต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมั่นใจในตนเอง ความปรารถนา ความคาดหวังต่างๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะต่างๆ ดังที่กล่าวนับเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์คาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก

2. ความสามารถในการพัฒนาทัศนคติทางบวก (Positive Attitude) หมายถึง มีความคิดเห็นท่าทีความรู้สึกหรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษา แสดงออกในทางที่ดีงามสมเหตุสมผลและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจากจะสร้างเสริมความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน กล่าวคือ ด้านร่างกาย ให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาส่วนต่างๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญามีความใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคมสามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็นนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจ รู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงามแล้ว

ทัศนคติทางบวกจะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการได้รับการศึกษาครบถ้วนทั้ง 4 ด้าน ดังกล่าวแล้ว ผู้ที่มีทัศนคติทางบวกจะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากผู้ที่มีความรู้สึกและแสดงออกพฤติกรรมต่างๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผลยอมรับกฎ กติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้นและปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม ให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นผู้มีความสามารถควบคุมจิตใจและวินัยในตนเอง ออกคลื่นและเผชิญหน้ากับเหตุการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความอาทรต่อเพื่อนมนุษย์

3. ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง โรงเรียนเป็นองค์กรทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ นักเรียนและนักการภารโรง จึงทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลนั้น โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่างๆ ของโรงเรียนจะต้องทันสมัยและสอดคล้องทันกับความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลง นโยบายของโรงเรียนไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้ จนทำให้ล้าสมัย ในขณะที่เดียวกันจะต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อการเรียนการสอนใหม่ๆ มีการค้นคว้าและพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมให้มีความสะอาดร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ และเกิดบรรยากาศในการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การ รูปแบบการบริหารงานและดำเนินการต่างๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

4. ความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนย่อมมีรูปแบบในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้การกำหนดรูปแบบการบริหารงานในโรงเรียนนั้น และโรงเรียนจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาดและภารกิจของโรงเรียน แต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารแบบใด ระบบใด การทำงานของโรงเรียนย่อมประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ เป้าหมาย คือ การมุ่งถึงความสำเร็จสูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่เป็นส่วนประกอบ รองลงมาเพื่อร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด การประสานงานเป็นแนวทางของความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนและเกิดความเรียบร้อย กิจกรรมคือ การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตาม

เป้าหมายของการจัดการศึกษาในโรงเรียน เป็นการสร้างคนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามแนวทางที่เหมาะสม การบริหารและการจัดการในโรงเรียนจึงควรมีความยืดหยุ่นพอสมควร ตั้งแต่หลักสูตรควรปรับให้เหมาะสมกับท้องถิ่น สภาพของบุคลากรและทรัพยากรที่มีอยู่ การจัดวิชาต่างๆ สำหรับการเรียนการสอน รวมทั้งการจัดกิจกรรมในหลักสูตรและเสริมหลักสูตร ควรให้พอเพียงและหลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการและความถนัดของนักเรียน จะช่วยเป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนรู้ การปรับตัวและบุคลิกภาพของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ บางเรื่องเป็นสิ่งล้าสมัยไม่ทันยุคสมัยในปัจจุบัน ควรมีการปรับปรุงให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น การบริหารและการจัดการ ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เกิดความราบรื่น เรียบร้อยและความเจริญก้าวหน้า ดังนั้นผู้บริหารควรปฏิบัติตนให้เหมาะสม ไม่ใช้อำนาจเผด็จการ ไม่ควรยึดกฎระเบียบโดยเคร่งครัด สิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานควรมีการยืดหยุ่นบ้าง แต่ไม่ให้เสียประโยชน์หรือเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารควรจะเป็นผู้สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงาน เป็นที่ยอมรับ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นที่ปรึกษาทั้งในการเรียนการสอน เรื่องส่วนตัว อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการลดช่องว่างซึ่งกันและกัน และควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยวิธีการต่างๆ เช่น การยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลในบางโอกาส พยายามสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เกิดความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือร่วมใจแก่บุคลากรทุกฝ่าย ย่อมสามารถทำให้เกิดประสิทธิผลในโรงเรียนเป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูที่ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีและมีทัศนคติเชิงบวก สามารถใช้ทรัพยากรและจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับเป้าหมาย รวมทั้งสามารถปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่กระทบทั้งภายในและภายนอก

การเรียนรู้แบบดิจิทัล

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2553 : 2-4) การเรียนรู้แบบดิจิทัล คือ การผนวกกันของทักษะความรู้และความเข้าใจที่ผู้เรียนต้องเรียนรู้เพื่อที่จะมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และมีความปลอดภัยในโลกยุคดิจิทัลมากขึ้น การรู้ดิจิทัลมีความหมายมากกว่าทักษะด้านเทคโนโลยีอย่างง่าย ความเข้าใจรวมถึงทักษะที่ ซับซ้อนมากขึ้นขององค์ประกอบและการวิเคราะห์ความสามารถในการสร้างความหลากหลายของเนื้อหาที่มีการใช้เครื่องมือดิจิทัลต่างๆ ทักษะและความรู้ที่จะใช้ความหลากหลายของการใช้งานซอฟต์แวร์ สื่อดิจิทัลและอุปกรณ์ฮาร์ดแวร์ เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ และเทคโนโลยี อินเทอร์เน็ต ความสามารถในการเข้าใจสื่อดิจิทัลเนื้อหาการใช้งานและความรู้ความสามารถในการสร้างด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลายได้กำหนดคำที่แสดงถึงลักษณะความรู้ความสามารถดิจิทัล ดังนี้

1. ใช้ (Use) แสดงถึงความคล่องแคล่วทางเทคนิคที่จำเป็นในการใช้กับคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ชุดรูปแบบพื้นฐานสำหรับการพัฒนาทักษะทางเทคนิคที่จำเป็นรวมถึงความสามารถในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เช่น โปรแกรมประมวลผลคำเว็บเบราว์เซอร์ E-mail และการสื่อสารอื่นๆ เครื่องมือค้นหาและฐานข้อมูลออนไลน์

2. เข้าใจ (Understand) คือ ความสามารถที่จะเข้าใจบริบทที่เกี่ยวข้องและประเมินสื่อดิจิทัล ตระหนักถึงความสำคัญของการประเมินผลที่สำคัญในการทำความเข้าใจดิจิทัล เนื้อหาของสื่อ และการประยุกต์ใช้ สามารถสะท้อนให้เห็นถึงรูปร่างการเพิ่มหรือจัดการกับความรู้สึกความเชื่อของเรา และความรู้สึกเกี่ยวกับโลกรอบตัวเรา ความเข้าใจความสำคัญของสื่อดิจิทัลที่ช่วยให้บุคคลเก็บเกี่ยวผลประโยชน์และลดความเสี่ยง การมีส่วนร่วมในสังคมเต็มรูปแบบดิจิทัล ทักษะชุดนี้ยังรวมถึงการพัฒนาทักษะการจัดการสารสนเทศและการแจ้งค่าของสิทธิคนและความรับผิดชอบในการไปถึงทรัพย์สินทางปัญญาในเศรษฐกิจความรู้ ชาวแคนาดาจำเป็นต้องรู้วิธีการหาประเมินผลและมีประสิทธิภาพใช้ข้อมูลเพื่อการสื่อสารการทำงานร่วมกันและแก้ปัญหาในชีวิตส่วนตัว และเป็นมืออาชีพของพวกเขา

3. สร้างสรรค์ (Create) ความสามารถในการสร้างเนื้อหาและมีประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสารโดยใช้ความหลากหลายของสื่อดิจิทัลเป็นเครื่องมือการสร้างสื่อดิจิทัลมีความหมายมากกว่าความสามารถในการใช้โปรแกรมประมวลผลหรือเขียนอีเมล รวมถึงความสามารถในการปรับการสื่อสารกับสถานการณ์และผู้รับสาร การสร้างและติดต่อสื่อสารโดยใช้สื่อผสม เช่น ภาพ วิดีโอ และเสียงประกอบอย่างมีประสิทธิภาพและมีความรับผิดชอบประกอบกับเนื้อหาเว็บไซต์ที่ผู้เรียนสร้าง เช่น บล็อกและเวทียสนทนาวิดีโอและภาพถ่าย ร่วมกันเล่นเกมทางสังคมและรูปแบบอื่นๆ ของสื่อสังคม แนวคิดนี้ยังตระหนักถึงสิ่งที่เป็นความรู้ในโลกดิจิทัลที่ไม่เพียงแต่สร้างความชำนาญทางด้านเทคโนโลยีเท่านั้น แต่ยังคำนึงถึงจริยธรรม การปฏิบัติทางสังคมและการสะท้อนสิ่งที่ฝังอยู่ในการเรียนรู้การใช้เวลาว่าง และการใช้ชีวิตประจำวัน

มานพ พันธุ์โคกกรวด (2555 : 4-6) ได้ระบุถึงชนิดของเนื้อหาแบบดิจิทัลเนื้อหาเรียนรู้แบบดิจิทัลแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ เนื้อหาดิจิทัลแบบออนไลน์และเนื้อหาดิจิทัลแบบออฟไลน์ ซึ่งคุณลักษณะและการนำไปใช้งานของแต่ละแบบนี้จะแสดงดังต่อไปนี้

1. เนื้อหาการเรียนรู้ดิจิทัลแบบออนไลน์ เนื้อหาการเรียนรู้ดิจิทัลแบบออนไลน์หรือที่รู้จักกันในชื่อการเรียนการสอนผ่านเว็บ ซึ่งหมายถึงบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน ที่นำเสนอผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์หรืออินเทอร์เน็ต โดยใช้เว็บเบราว์เซอร์เป็นตัวจัดการการเรียนการสอน

ผ่านเว็บ แบ่งตามลักษณะรูปแบบการเผยแพร่เนื้อหาได้ 3 แบบคือ 1) แบบห้องสมุด (Library Model) เป็นการจัดรูปแบบที่ทำให้ผู้เรียนสามารถเข้าใช้เอกสารดิจิทัลที่มีอยู่แล้วจำนวนมาก ด้วยการสร้างการเชื่อมโยงไปยังแหล่งเนื้อหาต่างๆ เช่น สารานุกรม วารสาร หรือหนังสือออนไลน์ทั้งหลาย 2) แบบหนังสือเรียน (Textbook Model) เป็นการจัดเนื้อหาของบทเรียนให้แก่ผู้เรียน เช่น คำบรรยาย สไลด์ นิยาม คำศัพท์และอื่นๆ รูปแบบนี้จะเตรียมเนื้อหาสำหรับการเรียนการสอน โดยเฉพาะแบบหนังสือเรียนนี้จะประกอบด้วย บันทึกของหลักสูตร บันทึกคำบรรยาย สไลด์ วิดีโอ และภาพ 3) แบบการสอนที่มีปฏิสัมพันธ์ (Interactive Instruction Model) เป็นรูปแบบนี้จัดให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์กับเนื้อหาที่ได้รับ ด้วยการนำลักษณะของบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนมาประยุกต์ใช้ เป็นการสอนเนื้อหาแบบออนไลน์ที่เน้นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและเนื้อหา มีการให้คำแนะนำการปฏิบัติ การเรียนการสอน การให้ผลการตอบสนอง และการให้สถานการณ์จำลอง การผ่านเว็บเปิดโอกาสให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับเนื้อหาบทเรียน สามารถนำเสนอเนื้อหาในรูปแบบของสื่อประสม และเป็นระบบเปิดซึ่งอนุญาตให้ผู้เรียนเข้าถึงเนื้อหาได้ทั่วโลก ไม่มีข้อจำกัดด้านสถานที่และเวลา เพียงผู้เรียนมีคอมพิวเตอร์ก็สามารถเข้าเรียนได้ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ตัวอย่างของการเรียนการสอนผ่านเว็บ

2. เนื้อหาการเรียนรู้ดิจิทัลแบบออฟไลน์ เนื้อหาดิจิทัลออฟไลน์เป็นเอกสารที่เก็บเป็นแฟ้มข้อมูลไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์ สามารถเปิดอ่านได้โดยผ่านเครื่องคอมพิวเตอร์หรือเครื่องอ่านหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ หรือที่รู้จักกันดีในชื่อหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-Book) หนังสืออิเล็กทรอนิกส์มีหลายประเภท ซึ่งแต่ละประเภทนี้ก็มีคุณลักษณะแตกต่างกัน มีทั้งแบบที่มีภาพ เสียง ภาพเคลื่อนไหว และบางประเภทสามารถปฏิสัมพันธ์กับผู้อ่านได้ นอกจากนี้รูปแบบของหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ยังมีอยู่หลายรูปแบบ ได้แก่ PDF ePUB DJVU HTML เป็นต้น แต่ละรูปแบบมีคุณสมบัติและความสามารถที่แตกต่างกันองค์ประกอบของหนังสือ หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ประเภทต่างๆ ที่จะทำให้เข้าใจเกี่ยวกับหนังสืออิเล็กทรอนิกส์มากขึ้น ในการนำหนังสืออิเล็กทรอนิกส์แต่ละประเภทไปใช้งานนั้นขึ้นอยู่กับผู้จัดทำ ความเหมาะสมของเนื้อหา ความต้องการของผู้ใช้งาน และชนิดของเครื่องอ่านหนังสืออิเล็กทรอนิกส์

สรุปได้ว่า การเรียนรู้แบบดิจิทัล หมายถึง ทักษะความรู้ ความเข้าใจ การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สามารถวิเคราะห์เนื้อหาและเลือกใช้งานสื่อ สามารถประยุกต์และสร้างสรรค์เนื้อหาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยเนื้อหาการเรียนรู้แบบดิจิทัล แบ่งเป็น 1) แบบออนไลน์ ซึ่งหมายถึงคอมพิวเตอร์ช่วยสอนที่นำเสนอผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต 2) แบบออฟไลน์ เป็นเอกสารที่เก็บเป็นแฟ้มข้อมูลไว้ในคอมพิวเตอร์ สามารถเปิดอ่านได้โดยผ่านเครื่องคอมพิวเตอร์ หรือเครื่องอ่านหนังสืออิเล็กทรอนิกส์

ประสิทธิผลการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษา

โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ (Distance Learning Information Technology : DLIT) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559 : 1) คือ เครื่องมือที่มีเนื้อหาและเทคโนโลยีสำหรับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างครบวงจร ตั้งแต่ การวางแผน การจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาฯ การจัดการเรียนการสอนเพิ่มเติม การสอบที่มีประสิทธิภาพ และการพัฒนาวิชาชีพอย่างยั่งยืน DLIT มีเป้าหมายเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาดีขึ้น นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 ครูมีเครื่องมือที่ทำให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และการศึกษาไทยก้าวไปข้างหน้าอย่างแท้จริง

สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) (2557 : 3-9) ได้ดำเนินการกิจอย่างต่อเนื่องในการยกระดับคุณภาพการศึกษาวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยีของประเทศไทย จึงได้พัฒนาศูนย์เรียนรู้ดิจิทัลระดับชาติด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์และเทคโนโลยี หรือ IPST Learning Space เป็นแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ที่รองรับการยกระดับคุณภาพการศึกษา ขยายโอกาสและเพิ่มความเท่าเทียมในการเรียนรู้โดยเปิดโอกาส การใช้ IPST Learning Space อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยปัจจัยความพร้อมของกลุ่มเป้าหมาย นับตั้งแต่ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครู นักเรียน และผู้เกี่ยวข้องสามารถเลือกใช้เครื่องมือในการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการเรียนการสอนและการจัดการในชั้นเรียน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารจัดการที่ดี ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ จัดสรรงบประมาณสำหรับระบบโครงสร้างพื้นฐานและอินเทอร์เน็ต สนับสนุนการสร้างความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลสัมฤทธิ์การใช้งานของทุกกลุ่มเป้าหมายผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนจึงจำเป็นต้องร่วมมือกันเพื่อเอาชนะความท้าทายในด้านต่างๆ ดังนี้

สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย (2553 : 16) การเรียนรู้ทักษะดิจิทัล เพื่อคงไว้ซึ่งความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้เรียนทุกคนต้องรู้ทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) เกี่ยวข้องกับการรวมกันของทักษะต่อไปนี้

1. ทักษะด้านการทำงานของเทคโนโลยี : รู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ
2. การคิดเชิงวิเคราะห์ : ความสามารถในการวิเคราะห์และประเมินข้อมูลดิจิทัล
3. ทักษะการทำงานร่วมกัน : รู้วิธีการกระทำ อย่างสมเหตุสมผล ออนไลน์อย่างปลอดภัยและเหมาะสม

4. การตระหนักรู้ทางสังคม : เข้าใจว่าจะใช้เทคโนโลยีด้วยวิธีใด กับใคร เมื่อใด

สมาคมเทคโนโลยีเพื่อศึกษานานาชาติ The International Society for Technology in Education (ISTE, 2016 : 1-2) ได้พัฒนามาตรฐานและตัวชี้วัดที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ดิจิทัลในสถานศึกษา ได้แก่

1. เพิ่มขีดความสามารถของผู้เรียน

นักเรียนสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีในการทำงานและมีสมรรถนะในการนำเสนอข้อมูลจากการเรียนวิทยาศาสตร์

1.1 เรียบเรียงและกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของตน พัฒนากลยุทธ์ในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อให้บรรลุผล และสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการเรียนรู้ของตนเองเพื่อเพิ่มผลลัพธ์จากการเรียนรู้

1.2 สร้างเครือข่ายและปรับแต่งสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของพวกเขาในรูปแบบที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้

1.3 ใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาข้อเสนอแนะและปรับปรุงการปฏิบัติงานของพวกเขา และแสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้ของพวกเขาในความหลากหลายวิธี

1.4 เข้าใจแนวคิดพื้นฐานของเทคโนโลยี แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการเลือกใช้งาน การแก้ไขปัญหาการใช้เทคโนโลยีในปัจจุบันและมีความสามารถในการถ่ายโอนความรู้ของพวกเขาในการสำรวจเทคโนโลยีใหม่

2. พลเมืองดิจิทัล

ตระหนักถึงสิทธิหน้าที่ โอกาส และการใช้ชีวิต เรียนรู้การทำงานในระบบดิจิทัลที่เชื่อมต่อทั่วโลก รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย ถูกต้องตามกฎหมายและหลักจริยธรรม

2.1 ปลูกฝังและจัดการตัวตนในโลกดิจิทัลของพวกเขา และมีความตระหนักในข้อมูลการกระทำของพวกเขาในโลกดิจิทัล

2.2 มีส่วนร่วมในเชิงบวกในด้านกฎหมายและจริยธรรมพฤติกรรมเมื่อใช้เทคโนโลยี รวมถึงการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมออนไลน์

2.3 แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจและเคารพสิทธิและหน้าที่ของการใช้และการแบ่งปันทรัพยากรทางปัญญา

2.4 จัดการข้อมูลส่วนบุคคลของพวกเขาเพื่อรักษาความเป็นส่วนตัวและการรักษาความปลอดภัยในโลกดิจิทัล มีความตระหนักในการเก็บรวบรวมข้อมูลของตนเองในโลกออนไลน์ที่สามารถติดตามสืบค้นได้โดยบุคคลอื่น

3. เป็นผู้สร้างองค์ความรู้

สามารถคิดวิเคราะห์เลือกใช้ทรัพยากรดิจิทัลที่มีความหลากหลายในการสร้างองค์ความรู้ สร้างสรรค์ผลิตสิ่งประดิษฐ์จากประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับตัวเองและคนอื่น ๆ

3.1 วางแผนและใช้กลยุทธ์การวิจัยที่มีประสิทธิภาพในการค้นหาข้อมูลและแหล่งข้อมูลอื่น ๆ สำหรับการแสวงหาความรู้และความคิดสร้างสรรค์

3.2 ประเมินความถูกต้องของมุมมองความน่าเชื่อถือและความเกี่ยวข้อง ข้อมูลของสื่อข้อมูลหรือแหล่งข้อมูลอื่น ๆ

3.3 จัดจัดการข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทางดิจิทัล โดยใช้ความหลากหลายของเครื่องมือและวิธีการในการเก็บรวบรวมของสิ่งประดิษฐ์ที่แสดงให้เห็นถึงการเชื่อมต่อที่มีความหมายหรือข้อสรุป

3.4 สร้างองค์ความรู้จากงานที่สำรวจความจริงของโลก ปัญหา และการพัฒนาความคิด ทฤษฎี ฝ่าฟันคำตอบและการแก้ปัญหา

4. ออกแบบนวัตกรรม

ใช้ความหลากหลายของเทคโนโลยีในกระบวนการออกแบบ และการแก้ปัญหา โดยการสร้างใหม่ที่เป็นประโยชน์ หรือการแก้ปัญหาด้วยความคิดสร้างสรรค์

4.1 รู้จักและใช้ขั้นตอนการออกแบบ โดยสร้างความคิดการทดสอบทฤษฎีการสร้างสิ่งประดิษฐ์นวัตกรรมหรือการแก้ปัญหาที่แท้จริง

4.2 เลือกและใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อวางแผนและจัดการกระบวนการการออกแบบที่จะพิจารณาข้อจำกัดของการออกแบบและการคำนวณความเสี่ยง

4.3 พัฒนาทดสอบและปรับแต่งต้นแบบ เป็นส่วนหนึ่งของวัฏจักรขั้นตอนการออกแบบ

4.4 มีความอดทนและความเพียร สามารถที่จะทำงานที่มีปัญหาได้

5. นักคิดคำนวณ

พัฒนาและใช้กลยุทธ์สำหรับการทำความเข้าใจและการแก้ปัญหาสำหรับวิธีทางเทคโนโลยีและการทดสอบการแก้ปัญหา

5.1 กำหนดคำจำกัดความของปัญหา เหมาะสำหรับวิธีการใช้เทคโนโลยีช่วย เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบนามธรรมและความคิดของอัลกอริทึมในการสำรวจและหาทางแก้ปัญหา

5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลหรือระบุชุดข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อวิเคราะห์และแสดงข้อมูลในรูปแบบต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

5.3 แบ่งปัญหาออกเป็นชิ้นส่วนที่สำคัญ วิเคราะห์จากข้อมูลและพัฒนารูปแบบสื่อความหมายที่จะเข้าใจในระบบที่ซับซ้อนหรืออำนวยความสะดวกในการแก้ปัญหา

5.4 เข้าใจวิธีการทำงานของระบบอัตโนมัติและการใช้อัลกอริทึมความคิดในการพัฒนาลำดับขั้นตอนในการสร้างและทดสอบการแก้ปัญหา

6. สื่อสารอย่างสร้างสรรค์

สื่อสารได้อย่างชัดเจนและแสดงตัวอย่างสร้างสรรค์อย่างหลากหลายตามวัตถุประสงค์ในการใช้เครื่องมือ รูปแบบและสื่อดิจิทัลที่เหมาะสมกับเป้าหมาย

6.1 เลือกแพลตฟอร์มที่เหมาะสมและเครื่องมือสำหรับการประชุม วัตถุประสงค์ที่ต้องการของการสร้างหรือการสื่อสารของพวกเขา

6.2 สร้างผลงานต้นฉบับหรือปรับเปลี่ยนความรับผิดชอบหรือการเรียบเรียงเสียงประสานทรัพยากรดิจิทัลในการสร้างสรรค์ใหม่

6.3 การสื่อสารความคิดที่ซับซ้อนได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพโดยการสร้างหรือการใช้ความหลากหลายของวัตถุดิบดิจิทัล เช่น การสร้างภาพแบบจำลองหรือการจำลอง

6.4 เผยแพร่หรือนำเสนอเนื้อหาที่ปรับแต่งข้อความและเป็นกลางสำหรับกลุ่มเป้าหมายของพวกเขา

7. ทำงานร่วมกับผู้อื่น

ใช้เครื่องมือดิจิทัลที่จะขยายมุมมองของพวกเขาและเสริมสร้างการเรียนรู้ โดยการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นและการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในประเทศและทั่วโลก

7.1 ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อเชื่อมต่อกับผู้เรียนที่มีความหลากหลายของภูมิหลังและวัฒนธรรม การมีส่วนร่วมของพวกเขาในรูปแบบที่ขยายความเข้าใจและการเรียนรู้ร่วมกัน

7.2 ใช้เทคโนโลยีการทำงานร่วมกันในการทำงานกับคนอื่นๆ รวมทั้งเพื่อนร่วมงานผู้เชี่ยวชาญหรือสมาชิกในชุมชนเพื่อตรวจสอบปัญหาและปัญหาจากหลายมุมมอง

7.3 มีส่วนร่วมสร้างสรรค์งานเป็นทีม มีบทบาทและความรับผิดชอบในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อเป้าหมายร่วมกัน

7.4 สืบหาปัญหาท้องถิ่นและระดับโลกและการทำงานร่วมกันของเทคโนโลยีที่จะทำงานร่วมกับคนอื่นๆ ในการตรวจสอบการแก้ปัญหา

โทนี วากเนอร์ (Tony Wagner, 2008 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2556 : 103) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการเตรียมนักเรียนในปัจจุบันเพื่อสังคมในอนาคตที่ซับซ้อนทำให้เราอยู่ในสังคมสื่ออิ่มตัว (Media-saturated society) มีการใช้คอมพิวเตอร์ที่หลากหลาย ทัศนะเกี่ยวกับการเตรียมนักเรียนในปัจจุบัน ดังนี้ 1) ทักษะการคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา 2) ทักษะการทำงานร่วมกันผ่านเครือข่าย

และการนำผู้อื่นโดยอิทธิพล 3) ทักษะความคล่องแคล่วและสามารถปรับตัว 4) ทักษะการริเริ่ม และการเป็นผู้ประกอบการ กล้าคิดกล้าทำ 5) ทักษะการสื่อสาร โดยการพูดและการเขียนที่มีประสิทธิผล 6) ทักษะการเข้าถึงและการวิเคราะห์สารสนเทศ 7) ทักษะความเป็นผู้อยากรู้อยากเห็นและมีจินตนาการ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประสิทธิผลการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษาที่จะนำมาเป็นตัวแปรในการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.4 การสังเคราะห์ประสิทธิผลการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษา

ประเด็นที่เกี่ยวกับประสิทธิผล การเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษา	สพฐ	สสวท	ISTE	สำนักบริหารงาน การศึกษาดอนปลาย	โทนิ	ความถี่	การจัดอันดับ
1. นักเรียนมีผลการเรียนเฉลี่ยสูงขึ้น	✓	✓				2	5
2. นักเรียนมีทักษะการใช้เทคโนโลยี			✓	✓	✓	3	1
3. นักเรียนมีความเป็นพลเมืองดิจิทัล		✓	✓	✓		3	2
4. นักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้			✓	✓	✓	3	3
5. นักเรียนสามารถออกแบบ นวัตกรรม			✓		✓	2	6
6. นักเรียนสามารถคิดคำนวณเพื่อ การแก้ปัญหาได้			✓		✓	2	7
7. นักเรียนสามารถสื่อสารอย่าง สร้างสรรค์			✓		✓	2	8
8. นักเรียนสามารถทำงานร่วมกับ ผู้อื่น			✓	✓	✓	3	4
9. นักเรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21	✓					1	9

จากตารางที่ 2.4 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประสิทธิผลการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษา โดยมีการสังเคราะห์ประเด็นที่มีความหมายใกล้เคียงกันให้อยู่ด้วยกัน สรุปโดยใช้เกณฑ์ค่าความถี่ ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป ได้ผลการสังเคราะห์ประสิทธิผลการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษา ดังนี้

1) นักเรียนมีทักษะการใช้เทคโนโลยี 2) นักเรียนมีความเป็นพลเมืองดิจิทัล 3) นักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ 4) นักเรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น

ประสิทธิผลการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความสามารถของผู้บริหารและครูที่จัดการเรียนรู้แบบดิจิทัลส่งผลให้นักเรียนมีทักษะการใช้เทคโนโลยี สามารถสร้างองค์ความรู้ ทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีความเป็นพลเมืองดิจิทัล ดังนี้

1. นักเรียนมีทักษะการใช้เทคโนโลยี

สมาคมเทคโนโลยีเพื่อศึกษานานาชาติ The International Society for Technology in Education (ISTE, 2016 : 1) ได้กล่าวถึง การเพิ่มขีดความสามารถของผู้เรียนในการใช้เทคโนโลยี ดังนี้ นักเรียนสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีในการทำงานและมีสมรรถนะในการนำเสนอข้อมูลจากการเรียนวิทยาศาสตร์

1) เรียบเรียงและกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของตน พัฒนากลยุทธ์ในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อให้บรรลุผล และสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการเรียนรู้ของตนเองในเพื่อเพิ่มผลลัพธ์จากการเรียนรู้

2) สร้างเครือข่ายและปรับแต่งสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของพวกเขาในรูปแบบที่สนับสนุนกระบวนการเรียนรู้

3) ใช้เทคโนโลยีในการแสวงหาข้อเสนอแนะและปรับปรุงการปฏิบัติงานของพวกเขา และแสดงให้เห็นถึงการเรียนรู้ของพวกเขาในความหลากหลายวิธี

4) เข้าใจแนวคิดพื้นฐานของเทคโนโลยี แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการเลือกใช้งาน การแก้ไขปัญหาการใช้เทคโนโลยีในปัจจุบันและมีความสามารถในการถ่ายโอนความรู้ของพวกเขาในการสำรวจเทคโนโลยีใหม่

Partnership for 21st Century Skill (2011 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2556 : 124-125) ได้กล่าวถึงทักษะสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ว่าประชาชนในศตวรรษที่ 21 มีชีวิตในสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยเทคโนโลยีและสื่อที่กระจายไปทั่ว จะต้องมีความสามารถพื้นฐานเกี่ยวกับ ICT ใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้ ใช้เทคโนโลยีเพื่อการวิจัย การจัดการ การประเมิน และสื่อสารสารสนเทศ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (เช่น คอมพิวเตอร์ PDAs, media players, GPS, etc.) เครื่องมือการสื่อสาร/เครือข่าย และสื่อสังคมออนไลน์ในการเข้าถึง จัดการบูรณาการ ประเมิน และสร้างสารสนเทศในเศรษฐกิจความรู้ได้อย่างเหมาะสมและประสบความสำเร็จ ใช้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับประเด็นเชิงจริยธรรมหรือเชิงกฎหมายในการเข้าถึงและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

กระทรวงศึกษาธิการ (2552 : 7) ได้ระบุถึงสมรรถนะผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความสามารถในการใช้เทคโนโลยีไว้ว่า เป็นความสามารถในการเลือก และใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ และมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาตนเองและ สังคม ในด้านการเรียนรู้ การสื่อสารการทำงาน การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ถูกต้อง เหมาะสม และมีคุณธรรม

สรุปได้ว่า นักเรียนมีทักษะการใช้เทคโนโลยี หมายถึง นักเรียนสามารถเลือกใช้ เทคโนโลยีในการทำงานที่มีความหลากหลาย เพื่อเสาะหาข้อมูลที่ต้องการศึกษา และสามารถนำเสนอ ข้อมูลที่สืบค้นด้วยรูปแบบการนำเสนอที่หลากหลาย เพื่อนำมาแก้ไขปัญหาได้

2. นักเรียนมีความเป็นพลเมืองดิจิทัล

สมาคมเทคโนโลยีเพื่อศึกษานานาชาติ The International Society for Technology in Education (ISTE, 2016 : 1) ได้กล่าวถึง พลเมืองดิจิทัล ดังนี้ ตระหนักถึงสิทธิหน้าที่ โอกาส และการใช้ชีวิต เรียนรู้การทำงานในระบบดิจิทัลที่เชื่อมต่อทั่วโลก รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างปลอดภัย ถูกต้องตามกฎหมายและหลักจริยธรรม

- 1) ปลูกฝังและจัดการตัวตนในโลกดิจิทัลของพวกเขา และมีความตระหนักใน ข้อมูลการกระทำของพวกเขาสู่โลกดิจิทัล
- 2) มีส่วนร่วมในเชิงบวกในด้านกฎหมายและจริยธรรมพฤติกรรมเมื่อใช้เทคโนโลยี รวมถึงการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมออนไลน์
- 3) แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจและเคารพสิทธิและหน้าที่ของการใช้และการแบ่งปัน ทรัพยากรทางปัญญา
- 4) จัดการข้อมูลส่วนบุคคลของพวกเขาเพื่อรักษาความเป็นส่วนตัวและการรักษา ความปลอดภัยในโลกดิจิทัล มีความตระหนักในการเก็บรวบรวมข้อมูลของตนเองในโลกออนไลน์ ที่สามารถติดตามสืบค้นได้โดยบุคคลอื่น

สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (2559 : 1) ได้กล่าวถึง 9 ข้อควรปฏิบัติ ของพลเมืองดิจิทัลยุคใหม่ เพราะโลกดิจิทัลขับเคลื่อนอย่างรวดเร็ว การเป็นพลเมืองบนสังคมออนไลน์ ที่เต็มไปด้วยความรับผิดชอบและพร้อมสร้างสรรค์เรื่องราวดีๆ คือ สิ่ง que ทุกคนควรใส่ใจและปฏิบัติ ดังนี้ 1) Digital Access สิทธิเท่าเทียมกันในการใช้อินเทอร์เน็ต 2) Digital Commerce ซื้อขายออนไลน์ แบบมีกติกา 3) Digital Communication แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เหมาะสม 4) Digital Literacy เรียนรู้ ถ่ายทอด ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี 5) Digital Etiquette รู้กาลเทศะ ประพฤติดี มีมารยาท 6) Digital Law ละเมิดสิทธิ ผิดกฎหมาย 7) Digital Rights & Responsibilities มีอิสระในการแสดงออก

แต่ต้องรับผิดชอบทุกการกระทำ 8) Digital Health & Wellness ดูแลสุขภาพกายใจ ห่างไกลผลกระทบจากโลกดิจิทัล 9) Digital Security ระวังทุกการใช้งาน มั่นใจปลอดภัย

สรุปได้ว่า นักเรียนมีความเป็นพลเมืองดิจิทัล หมายถึง การจัดการข้อมูลส่วนตัวของตนเองได้อย่างปลอดภัยในโลกดิจิทัล ไม่ละเมิดสิทธิและทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น มีการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมออนไลน์ในเชิงบวก

3. นักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้

สมาคมเทคโนโลยีเพื่อศึกษานานาชาติ The International Society for Technology in Education (ISTE, 2016 : 1) ได้กล่าวถึง นักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ ดังนี้ สามารถคิดวิเคราะห์ เลือกใช้ทรัพยากรดิจิทัลที่มีความหลากหลายในการสร้างองค์ความรู้ สร้างสรรค์ผลิตสิ่งประดิษฐ์ จากประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับตัวเองและคนอื่น ๆ

1) วางแผนและใช้กลยุทธ์การวิจัยที่มีประสิทธิภาพในการค้นหาข้อมูลและแหล่งข้อมูลอื่น ๆ สำหรับการแสวงหาความรู้และความคิดสร้างสรรค์

2) ประเมินความถูกต้องของมุมมองความน่าเชื่อถือและความเกี่ยวข้อง ข้อมูลของสื่อข้อมูลหรือแหล่งข้อมูลอื่น ๆ

3) ดูแลจัดการข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทางดิจิทัล โดยใช้ความหลากหลายของเครื่องมือและวิธีการในการเก็บรวบรวมของสิ่งประดิษฐ์ที่แสดงให้เห็นถึงการเชื่อมต่อที่มีความหมายหรือข้อสรุป

4) สร้างองค์ความรู้จากงานที่สำรวจความจริงของโลก ปัญหา และการพัฒนาความคิด ทฤษฎี ใฝ่หาคำตอบและการแก้ปัญหา

นงลักษณ์ โพธิ์ไพจิตร (2558 : 10) ได้สรุปเทคโนโลยีสารสนเทศกับการจัดการความรู้ไว้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศนับว่าเป็นเครื่องมือมีความสำคัญกับการจัดการความรู้อย่างมาก เนื่องจากเทคโนโลยีสารสนเทศจะสนับสนุนให้กระบวนการจัดการความรู้เริ่มตั้งแต่การสร้างการ จัดเก็บ การแบ่งปันความรู้ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทคโนโลยียังเป็นเครื่องมือที่จะช่วยในการรวบรวมและจัดเก็บความรู้ที่มีอยู่มากมายในองค์กรได้อย่างเป็นระบบและเป็นหมวดหมู่ นอกจากนั้นยังช่วยให้บุคคลสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรในการแสวงหาความรู้หรือแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคคลต่าง ๆ ในโลกได้อย่างง่ายดายได้โดยปราศจากข้อจำกัดเรื่องสถานที่และเวลา

กฤษณะ ดาราเรือง (2558 : 141) ได้ศึกษาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ ผู้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างความรู้ (Knowledge Creation) คือ การสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ของบุคลากรหรือหน่วยงานในองค์กรเพื่อนำมาปรับใช้ในการดำเนินงาน

ขององค์กร มีแนวทางการดำเนินงานดังนี้ จัดตั้งแผนกวิจัยและพัฒนา ส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ส่งเสริมการวิเคราะห์ปัญหาและความสำเร็จในการดำเนินงาน

สรุปได้ว่า นักเรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ หมายถึง การวางแผนและดำเนินการสร้างองค์ความรู้ โดยเลือกใช้ทรัพยากรเพื่อสร้างสรรค์และผลิตองค์ความรู้ใหม่ สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้มาแก้ไขปัญหาได้

4. นักเรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น

สมาคมเทคโนโลยีเพื่อศึกษานานาชาติ The International Society for Technology in Education (ISTE, 2016 : 2) ได้กล่าวถึง นักเรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ดังนี้ ใช้เครื่องมือดิจิทัลที่จะขยายมุมมองของพวกเขาและเสริมสร้างการเรียนรู้ โดยการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นและการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในประเทศและทั่วโลก ดังนี้

- 1) ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อเชื่อมต่อกับผู้เรียนที่มีความหลากหลายของภูมิหลังและวัฒนธรรม การมีส่วนร่วมกับพวกเขาในรูปแบบที่ขยายความเข้าใจและการเรียนรู้ร่วมกัน
- 2) ใช้เทคโนโลยีการทำงานร่วมกันในการทำงานกับคนอื่น ๆ รวมทั้งเพื่อนร่วมงานผู้เชี่ยวชาญหรือสมาชิกในชุมชนเพื่อตรวจสอบปัญหาและปัญหาจากหลายมุมมอง
- 3) มีส่วนร่วมสร้างสร้งงานเป็นทีม มีบทบาทและความรับผิดชอบในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อเป้าหมายร่วมกัน.
- 4) สำรวจปัญหาท้องถิ่นและระดับโลกและการทำงานร่วมกันของเทคโนโลยีที่จะทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ในการตรวจสอบการแก้ปัญหา

Partnership for 21st Century Skill (2011 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2556 : 124) ได้กล่าวถึงความร่วมมือ (Collaboration) ร่วมมือกับคนอื่น (Collaborate with others) หมายถึง แสดงถึงความสามารถที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอย่างเคารพซึ่งกันและกันกับคนอื่นหรือกลุ่มอื่นที่หลากหลาย แสดงออกถึงความยืดหยุ่นและความเต็มใจที่จะช่วยเหลือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันกับการทำงานแบบมีส่วนร่วม และให้คุณค่ากับแต่ละคนที่เป็นส่วนหนึ่งของทีม

สรุปได้ว่า นักเรียนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง การสร้างสร้งงานเป็นทีมเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ โดยใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่หลากหลายทำความเข้าใจและเรียนรู้ร่วมกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันกับการทำงานแบบมีส่วนร่วม และให้คุณค่ากับแต่ละคนที่เป็นส่วนหนึ่งของทีม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

เชิดศักดิ์ สว่างแวว (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ด้านสมรรถนะการพัฒนาตนเอง ด้านสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านสมรรถนะการบริการที่ดี 2) การปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน 3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการพัฒนาตนเองรวมกันส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 มีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 8.20 ข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้ คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านวิชาการของครูในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามากกว่างานด้านอื่นๆ ซึ่งถือว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษา

อมรรัตน์ เกื่อนทอง (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ มากที่สุด ได้แก่ การจัดทำกลยุทธ์ รองลงมา ได้แก่ การปฏิบัติตามกลยุทธ์และลำดับสุดท้าย ได้แก่ การประเมินผลและการควบคุม 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับ มากที่สุด ได้แก่ ด้านการมีจิตมุ่งต่อองค์การ รองลงมา ได้แก่ ด้านบูรณาการ และลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการปรับตัว 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ การประเมินผลและการควบคุมกับประสิทธิผลของโรงเรียนด้าน

การบรรลุมิติประสงค้ขององค้การ ส่วนคู้ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด คื การตรวจสอบสภาพแวดล้อมกับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านการบูรณาการ

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555 : บทค้ย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค้การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่ 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค้การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมีสมรรถนะโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยพบว่ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คื การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการมีวิสัยทัศน์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ 2) ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค้การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นมีประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับ คื ด้านความพึงพอใจในงานของครู ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และด้านความสามารถในการผลิต ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นตัวทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน มี 3 ด้าน คื ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (X_1) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (X_2) และด้านการบริการที่ดี (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.801 มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เป็นบวกทุกค่ามีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 64.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บุศนันท์ หวานน้ำ (2555 : บทค้ย่อ) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่ 1) การบริหารสถานศึกษา 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555 : บทค้ย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่ 1) รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา การอบรมทางการบริหาร ประสบการณ์ทางการบริหาร องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ความสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ได้บังคับบัญชา การจัดโครงสร้างงาน การอำนาจในตำแหน่งและความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน

กับชุมชน ด้านสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และการมีคุณธรรมจริยธรรม ด้านสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การสื่อสารและการจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ การบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน ครูและบุคลากร ผู้เรียน การมีส่วนร่วมของชุมชน และบรรยากาศสิ่งแวดล้อม 2) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืน ค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เรียงลำดับค่าอิทธิพลจากมากไปน้อย เป็นดังนี้ อิทธิพลทางตรง ได้แก่ สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา อิทธิพลทางอ้อม ได้แก่ องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา อิทธิพลรวม ได้แก่ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบด้านสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบด้านภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาค่าอำนาจการพยากรณ์พบว่าภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษาและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาสามารถร่วมการอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 98 ภูมิหลังของผู้บริหารสถานศึกษา และสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาสามารถร่วมการอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะหลักประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้ร้อยละ 92 และสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 84 ตามลำดับ

มานพ พันธุ์โคกกรวด (2555 : 1) ได้ศึกษาเนื้อหาการเรียนรู้แบบดิจิทัลรูปแบบใหม่ของการศึกษาในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการนำเสนอ เนื้อหาเปลี่ยนไปจากหนังสือทั่วไปที่จัดพิมพ์ด้วยกระดาษไปสู่เนื้อหาการเรียนรู้แบบดิจิทัล ซึ่งมีคุณลักษณะที่ต่างจากหนังสือทั่วไปเมื่อรูปแบบของหนังสือเปลี่ยนไปทั้งโครงสร้างและองค์ประกอบ วิธีการเปลี่ยนแปลงเนื้อหาจากหนังสือทั่วไปเป็นเนื้อหาแบบดิจิทัลนั้นจึงมีความสำคัญเพื่อให้ง่ายต่อการจัดการเนื้อหาและการนำเสนอเนื้อหาเรียนรู้แบบดิจิทัลแต่ละประเภทมีจุดประสงค์ในการใช้งานที่แตกต่างกัน เพราะว่าเนื้อหาเรียนรู้แบบดิจิทัลมีจุดเด่นหลายประการจึงทำให้มีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว และยังเป็นผลเนื่องจากการแพร่หลายของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ส่วนการเลือกใช้เนื้อหาเรียนรู้แบบดิจิทัลประเภทใดนั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสมกับเนื้อหา รูปแบบการนำเสนอและองค์ประกอบอื่นๆ เป็นสำคัญ เนื้อหาการเรียนรู้แบบดิจิทัลจะเข้ามามีบทบาทสำคัญในการศึกษา โดยหนังสือทั่วไป

จะลดบทบาทลงโดยเฉพาะเนื้อหาด้านคอมพิวเตอร์ และวิทยาการต่างๆ เนื้อหาการเรียนรู้แบบดิจิทัลจะทำให้ผู้ที่สนใจในเนื้อหาต่างๆ ได้มีความรู้จากเนื้อหานั้นๆ โดยที่ไม่จำเป็นต้องเข้าเรียนในสถานศึกษา ในอนาคตเนื้อหาเรียนรู้แบบดิจิทัลจะมีการพัฒนาและการคิดค้นรูปแบบใหม่ๆ เพื่อให้มีความสะดวกในการอ่านและทำให้เนื้อหาที่น่าสนใจมากขึ้น

ขวัญรุ่ง อยู่ใจเย็น (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับสูงโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริการที่ดีอยู่ในอันดับต่ำสุด ตามลำดับ 2) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปกป้องคุ้มครองอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านพลวัตแห่งการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ อยู่ในอันดับต่ำสุด 3) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 คือ ด้านการทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการพัฒนาตนเอง มีประสิทธิภาพในการทำนาย คิดเป็นร้อยละ 75.70 ข้อค้นพบจากการวิจัย แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับปรุงสมรรถนะด้านการบริการที่ดี และจะต้องมีการดำเนินการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพเพชรบุรี เขต 1

แพรวดาว สอนองพันธ์ และเสาวณี สิริสุขศิลป์ (2557 : 42) ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 11 ทักษะ คือ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านความรู้ ความคิด ทักษะด้านการบริหาร ทักษะด้านการวางแผน ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านการประเมิน ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการบริหารจัดการ และทักษะด้านการสร้างทีมงาน โดยทักษะที่มีแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุดและมีความเห็นสอดคล้องกันอันดับแรก คือ ทักษะด้านการสร้างทีมงาน และมีแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1) ทักษะด้านเทคนิค คือ ผู้บริหารจะต้องศึกษาหาความรู้ เรียนรู้เทคนิค วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา 2) ทักษะด้านมนุษย คือ ผู้บริหารควรยึดหลักพรหมวิหาร 4) มีอารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใสเข้ากับคนได้ง่าย 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด คือ ผู้บริหารควรศึกษาข้อมูลรอบด้านและนำไปกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ 4) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน คือ ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองและเป็นผู้รู้ด้านวิชาการ 5) ทักษะด้านความรู้

ความคิด คือ ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองโดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์หลักและทฤษฎีต่างๆ มาช่วยในการวิเคราะห์และตัดสินใจ 6) ทักษะด้านการบริหาร คือ ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารและนำมาประยุกต์ใช้ปรับปรุงการทำงาน 7) ทักษะด้านการวางแผน คือ ผู้บริหารควรมีเทคนิคในการวางแผน 8) ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารควรรู้เทคนิคการสื่อสาร การพูดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ 9) ทักษะด้านการประเมิน คือ ผู้บริหารควรพัฒนา ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินในรูปแบบต่าง ๆ 10) ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการบริหารจัดการ คือ ผู้บริหารจะต้องเปิดใจกว้าง ก้าวให้ทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และ 11) ทักษะด้านการสร้างทีมงาน คือ ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักในการทำงานเป็นทีม

นงลักษณ์ ใจฉลาด และคณะ (2558 : 1) ได้ศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารจัดการเรียนรู้มีการสนับสนุน และกระตุ้นให้ครูหาความรู้ด้วยตนเอง ใช้บทเรียนสำเร็จรูป และใช้เครื่องมือทางการศึกษาที่ผ่านการพัฒนามาแล้วมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน รับฟังความคิดเห็นและนำมาวิเคราะห์ เพื่อแก้ปัญหา ส่งเสริมให้ครู เกิดความร่วมมือพัฒนาตนเอง ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีมงาน ยกย่องชมเชย ให้โอกาสในการทำงาน การรับผิดชอบต่อหน้าที่ ภาวะผู้นำทางด้านวิชาการ มีหลักและเหตุผลในการนำและตาม 2) ความต้องการการพัฒนา มีความต้องการความรู้ใหม่ ๆ การบูรณาการ ICT มาใช้ในการบริหารงานการก้าวทันต่อเหตุการณ์ ต้องการให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา หาวิธีการทำงานและแก้ไขปัญหาด้วยการคิดวิเคราะห์ร่วมกัน ต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน ห้องเรียนที่มีสื่อ IT คอมพิวเตอร์ช่วยสอนต้องการพัฒนาบุคลากรในการใช้สื่อสารสนเทศ และเทคโนโลยีในทุกๆ ด้าน และใช้อย่างคุ้มค่า และนำมาแล้วใช้ประกอบการเรียนการสอน ต้องการพัฒนาผู้บริหารให้เป็นแบบอย่างที่ดีมี ภาวะผู้นำทั้งด้านวิชาการ และบริหารงานต้องการศึกษาความรู้เพิ่มเติมตามการเปลี่ยนแปลง พัฒนาคณะเองเพื่อพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ

กรณีสินี วุฒิกรประภาพงศ์ และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ (2558 : 1) ได้ศึกษาการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการใช้อินเทอร์เน็ตในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านโครงสร้างพื้นฐาน อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการบริหารจัดการ ตามลำดับ 2) การใช้อินเทอร์เน็ตในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยการใช้บริการเว็บไซต์ไว้ดู อยู่ใน

อันดับสูงสุด รองลงมาคือ การใช้บริการสืบค้นข้อมูล การใช้บริการถ่ายโอนแฟ้มข้อมูล และการใช้บริการไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ตามลำดับ 3) การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการใช้อินเทอร์เน็ตในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ โดยมีประสิทธิภาพในการทำนวยร้อยละ 60.10

งานวิจัยต่างประเทศ

เอฟเวอร์ส (Evers, 1987 อ้างถึงใน ชานินทร์ เลิศพันธ์, 2552: 58) ได้วิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐวิสคอนซิน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ ผู้บริหารโรงเรียนในรัฐวิสคอนซิน จำนวน 76 คน ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน และอำนาจประจำตำแหน่งของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานโดยที่ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานได้ดีที่สุดในสถานการณืที่ควบคุมได้ไม่ง่าย ไม่ยาก ได้แก่ ผู้บริหารที่มุ่งงาน ส่วนผู้บริหารที่ปฏิบัติได้ดีที่สุดในสถานการณืที่ควบคุมได้ยากหรือง่าย ได้แก่ ผู้บริหารที่มุ่งงานต่ำ และพบว่าแบบพฤติกรรมของผู้บริหารหรือลักษณะของผู้บริหารความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานและอำนาจประจำตำแหน่งของผู้บริหารสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของงาน โดยความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานเป็นตัวพยากรณ์ได้สูงสุด

เมอร์เรย์ (Murray, 1988 อ้างถึงใน อัจฉรา วรฤทธิ, 2553 : 84) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนสภาพกับประสิทธิผลของวิทยาลัยขนาดเล็ก โดยประเมินผลใน 8 ด้าน คือ ความพึงพอใจในด้านการศึกษา การพัฒนาทางด้านวิชาการ พัฒนาการทางด้านอาชีพ สุขภาพขององค์กร การพัฒนาส่วนบุคคล ความพึงพอใจในด้านการจ้างงาน ความเป็นระบบเปิดของวิทยาลัย การจัดหาทรัพยากร ผลการวิจัยไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพกับประสิทธิผล

มามอน (Marmon, 2002 อ้างถึงใน อริวรรณ์ น้อยดี, 2553 : 44) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง เครื่องมือถูกพัฒนาขึ้นโดยการแก้ไขตามคำแนะนำจากการประชุมร่วมกันของบุคคลผู้เชี่ยวชาญระดับชาติ และนำไปทดลองใช้อีกครั้ง เพื่อขอคำแนะนำในการจัดลำดับในการสำรวจระดับชาติ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาตามที่กำหนดจำนวน 18 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร การรับบุคคล การแนะนำหลักสูตรทั่วไปหลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือ การติดตามและประเมินผล การจัดทำของงบประมาณสารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำ การจูงใจ การวางแผน การพัฒนาวิชาชีพความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหา การสอนและเทคโนโลยี

อะลา สะดิก (2008 : 487) ได้ศึกษาการเล่านิทานดิจิทัล: หมายถึง การบูรณาการเทคโนโลยีกับแนวทางในการเรียนรู้ของนักเรียนมีส่วนร่วม พบว่า การวิจัยเน้นความสำคัญของการบูรณาการเทคโนโลยีเข้าสู่หลักสูตรการใช้เทคโนโลยีเท่านั้นที่สามารถจะมีประสิทธิภาพถ้าครูมีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีในทางความหมายในห้องเรียน จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะช่วยให้ครูผู้สอนชาวอินโดนีเซียพัฒนาการเรียนการสอนและการเรียนรู้ผ่านการประยุกต์ใช้ของเทคโนโลยีดิจิทัล โดยเฉพาะนักเรียนที่ได้รับการสนับสนุนในการทำงานผ่านกระบวนการของการผลิตเรื่องราวดิจิทัลของพวกเขาเองโดยใช้ MS เรื่องรูปในขณะที่ถูกแนะนำให้รู้จักกับการผลิตเดสก์ท็อปและเครื่องมือในการแก้ไข พวกเขายังนำเสนอการเผยแพร่และใช้ร่วมกันของพวกเขาเองเรื่องราวกับนักเรียนคนอื่นๆ ในชั้นเรียน เครื่องมือที่ใช้ในเชิงปริมาณและคุณภาพรวมทั้ง เกณฑ์การประเมินผลดิจิทัลเรื่องการรวมกลุ่มของเครื่องมือเทคโนโลยีและการสังเกต การสัมภาษณ์สำหรับการประเมินประสิทธิผลของการเล่าเรื่องแบบดิจิทัลในการเรียนรู้ได้ดำเนินการตรวจสอบขอบเขตที่นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ที่แท้จริง งานที่ใช้การเล่าเรื่องแบบดิจิทัล ผลการวิจัยจากการวิเคราะห์ของเรื่องราวที่นักเรียนผลิตเปิดเผยว่าโดยรวมพบว่า นักเรียนสามารถใช้การเล่าเรื่องแบบดิจิทัลได้เป็นอย่างดีในโครงการของพวกเขาและเรื่องราวของพวกเขาพบได้กับนักเรียนหลายคน การสอนและเทคนิคของเรื่องราวดิจิทัล ผลการวิจัยจากห้องเรียนการสังเกตและการสัมภาษณ์เปิดเผยว่าแม้จะมีปัญหาข้อสังเกตและรายงานโดยครูพวกเขาเชื่อว่าโครงการเล่านิทานดิจิทัลจะเพิ่มความเข้าใจในเนื้อหาหลักสูตรของนักเรียน และพวกเขาก็ยินดีที่จะเปลี่ยนการเรียนการสอนของพวกเขาและหลักสูตรที่จะรวมถึงการเล่าเรื่องแบบดิจิทัล

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารโรงเรียนในระดับมาก และประสิทธิผลการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลที่ดีย่อมมาจากการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา ดังเช่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 ได้ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข