

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

The Needs for Developing Soft Skills of School Administrators under
Saraburi Primary Educational Service Area Office 1



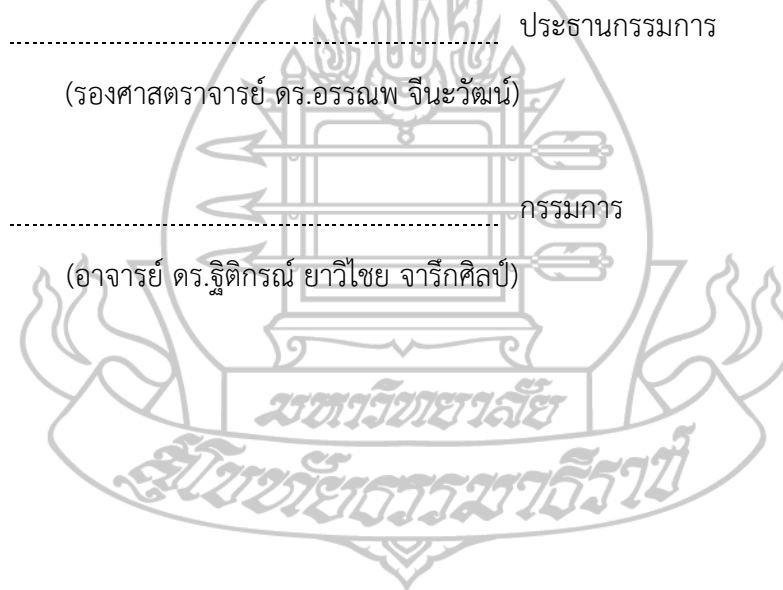
An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration
School of Educational Studies Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาตักษะผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 1
ชื่อและนามสกุล	นางสาวรุ่งทิภา งามวัน
แขนงวิชา / วิชาเอก	บริหารการศึกษา
สาขาวิชา	ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.อรณพ จินะวัฒน์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษา คำนคว่าอิสระ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาตักษะผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
ผู้ศึกษา นางสาวรุ่งทิวา งามวัน รหัสนักศึกษา 2612301024
ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.อรรณพ จินะวัฒน์ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ
จรรยาตักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
และ(2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาตักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 285 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ
เครจซีและมอร์แกน จากนั้นทำการสุ่มตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็น
แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของจรรยาตักษะผู้บริหารสถานศึกษา
ซึ่งมีค่าความเที่ยง เท่ากับ .88 และ .89 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่
ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัย พบว่า (1) สภาพปัจจุบันของจรรยาตักษะผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ใน
ในระดับปานกลาง สำหรับสภาพที่พึงประสงค์ของจรรยาตักษะผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ใน
ระดับมากที่สุด และ (2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาตักษะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่
มีลำดับสูงสุด คือด้านจรรยาธรรมในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านทัศนคติเชิงบวก ด้านการคิด
แก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์ ด้านการสื่อสาร ด้านภาวะผู้นำ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการ
ปรับตัว และด้านการบริหารจัดการเวลา

คำสำคัญ จรรยาตักษะ ความต้องการจำเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษา

Independent Study title: The Needs for Developing Soft Skills of School Administrators under Saraburi Primary Educational Service Area Office 1

Author: Miss. RUNGTIWA NGAMWAN; ID: 2612301024;

Degree: Master of Education (Educational Administration)

Independent Study Advisor: Associate Professor Dr. Annop Jeenawathana; Academic year: 2023

Abstract

The objectives of this research were to study 1) the current condition and the desirable condition of soft skills of school administrators under Saraburi Primary Educational Service Area Office 1; and 2) the needs for developing soft skills of school administrators under Saraburi Primary Educational Service Area Office 1.

The research sample consisted of 285 teachers in schools under Saraburi Primary Educational Service Area Office 1, obtained by random sampling as classified by school size. The sample size was determined with the use of Krejcie and Morgan's Sample Size Table. The employed research tool was a questionnaire concerning the current condition and desirable condition of the school administrator, with reliability coefficients of .88 and .89 respectively. Statistics employed for data analysis were the frequency, percentage, mean, standard deviation, and PNI_{modified}.

The research findings revealed that 1) the overall current condition of soft skills of the school administrators was rated at the moderate level; while the overall desirable condition of soft skills of the school administrators was rated at the highest level; and 2) regarding the needs for developing soft skills of the school administrators, the specific need that received the top rating was that of the ethics in work performance, followed by that of the positive attitude, that of the problem solving thinking and analytical thinking, that of the communications, that of the leadership, that of the working as a team, that of the self-adjustment, and finally that of the time management.

Keywords : Soft skill, Needs, School administrator, Primary education

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ในโอกาสนี้ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อรรรณพ จินะวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษา การศึกษาค้นคว้าอิสระ ผู้ให้คำแนะนำ ปรึกษา ช่วยเหลือ ตรวจสอบ พร้อมแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่จนการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ อาจารย์ ดร.ฐิติกรณม์ ยาวิไชย จาริกศิลป์ ที่ให้ความรู้และข้อแนะนำ ช่วยพัฒนาความคิดของผู้ศึกษาในการทำการศึกษา ค้นคว้าอิสระให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้ตลอดระยะเวลา ที่ผู้ศึกษา ศึกษาอยู่ ตลอดจนเพื่อนๆ พี่น้อง แขนงวิชาบริหารการศึกษา ที่ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผู้บริหารโรงเรียน และครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ที่กรุณาอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบคุณ ครอบครัวที่สนับสนุนและคอยเป็นกำลังใจ สนับสนุนช่วยเหลือ ตลอดระยะเวลาที่ผู้ศึกษา ทำการศึกษา

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงเกิดขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบความดีในครั้งนี้แด่ บิดา มารดา คณาจารย์ผู้มีพระคุณทุกท่าน และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช



นางสาวรุ่งทิภา งามวัน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ในการศึกษา	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่ได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	9
แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาวิชาชีพ	14
แนวคิดที่เกี่ยวกับความต้องการจำเป็น	34
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	48
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	53
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล	56
การวิเคราะห์ข้อมูล	56
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	58

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนา จรรยาวัชระผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1	60
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาวัชระผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1	72
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	81
สรุปการวิจัย	81
อภิปรายผล	86
ข้อเสนอแนะ	91
บรรณานุกรม	94
ภาคผนวก	101
ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	102
ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	116
ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	119
ง การตรวจสอบค่าความตรง (Validity)	125
จ การตรวจสอบค่าความเที่ยง (Reliability)	130
ประวัติผู้ศึกษา	133

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สระบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2566	44
ตารางที่ 2.2 จำนวนนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2566	45
ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	54
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	58
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาจรรยาบรรณผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน	60
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาจรรยาบรรณผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านทัศนคติเชิงบวก	61
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาจรรยาบรรณผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านการสื่อสาร	63
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาจรรยาบรรณผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านการปรับตัว	64
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาจรรยาบรรณผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านการบริหารจัดการเวลา	65
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาจรรยาบรรณผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านจริยธรรมในการทำงาน	66
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาจรรยาบรรณผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านการคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์	67

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม	69
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำ	70
ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะผู้บริหาร สถานศึกษา รวมทุกด้าน	72
ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านทัศนคติเชิงบวก	73
ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการสื่อสาร	74
ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการปรับตัว	75
ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเวลา	76
ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านจริยธรรมในการทำงาน	77
ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์	78
ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม	79
ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำ	80

๘

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 4



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาวะการณ์โลกปัจจุบันเป็นยุคที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นผลมาจากกระแสใหญ่ของโลก 3 กระแส อันได้แก่ 1) กระแสโลกาภิวัตน์ (Globalization) 2) กระแสการพัฒนาเทคโนโลยี (Big Bang of Technology) 3) กระแสความเป็นใหญ่ของเงินทุน (Financialization) (ธานินทร์ เอื้ออภิธร, 2559) ประกอบกับการดำเนินชีวิตในโลกยุค VUCA (VUCA World) ซึ่งเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การแข่งขัน สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เศรษฐกิจ ทั้งภายในและภายนอก ทำให้ทุกภาคส่วนได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ โดยคำว่า VUCA นั้นประกอบด้วย คำ 4 คำ คือ V (Volatility) คือความผันผวน การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วไม่สามารถคาดเดาได้ U (Uncertainty) คือความไม่แน่นอน ยากต่อการตัดสินใจ C (Complexity) คือความซับซ้อนที่มากขึ้นเรื่อย ๆ ในเชิงระบบ และ A (Ambiguity) คือความคลุมเครือไม่ชัดเจน ไม่สามารถคาดเดาผลได้ชัดเจน (นรรชต์ ผันเชียร, 2562) แต่โลกที่เปลี่ยนผันนั้นไม่หยุดอยู่เพียง VUCA ภายหลังการระบาดของโควิด-19 การอธิบายโลกด้วย VUCA อาจจะไม่ชัดเจนนัก Jamais Cascio (2022) ได้นิยามโลกยุคใหม่ด้วยคำว่า BANI World ซึ่งเป็นโลกแห่งความเปราะบาง เต็มไปด้วยความกังวล ความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ไม่เป็นเส้นตรง และเป็นโลกที่เข้าใจได้ยาก BANI มากกว่า คำ 4 คำ ได้แก่ B (Brittle) คือความเปราะบาง ปัจจัยต่างๆ ในองค์กร นอกจากเปลี่ยนแปลงได้เสมอแล้ว ยังสามารถล่มสลายได้อย่าง รวดเร็ว A (Anxious) คือความวิตกกังวล ผู้คนวิตกกังวลมากขึ้น N (Nonlinear) คือความไม่เป็นเส้นตรง เหตุการณ์ต่าง ๆ ไม่ได้เดินทางเป็นเส้นตรง เหตุการณ์เกิดขึ้นแบบไม่มีใครคาดคิด ขาดตรรกะ ไม่เป็นเหตุเป็นผล และ I (Incomprehensible) คือความยากเกินเข้าใจ ข้อมูล ข่าวสาร ตลอดจนปัจจัยต่างๆ มีปริมาณมากและซับซ้อน ทั้งจริงและเท็จ ทำให้การวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือการหาข้อสรุปเป็นไปได้ยาก (อนิรุทธิ์ ตูลสุข, 2565) จากยุค VUCA World ที่สะท้อนภาพสถานการณ์ ความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือ ได้ถูกทับซ้อนด้วยผลกระทบด้านอารมณ์ความรู้สึกของผู้คนที่เรียกว่า BANI World ที่ผู้คนในสังคมจะต้องเตรียมพร้อมที่จะรับมือให้ได้ ซึ่งการที่จะรับมือกับกระแสโลกที่กำลังมาขึ้น การวางรากฐานทางการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญ

ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำ ที่มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา จะถูกคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเลี่ยงไม่ได้ และยังคงเผชิญกับการบริหารบน

ความความผันผวน ไม่แน่นอน และซับซ้อน หรืออาจมีการบริหารบนความขัดแย้งเกิดขึ้นได้ จึงจำเป็นต้องมีทักษะที่สำคัญทั้ง 2 ทักษะ ได้แก่ สมรรถนะทักษะ และจรรยาบรรณทักษะ โดยสมรรถนะทักษะเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ ความสามารถซึ่งสามารถประเมินได้ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ทั้งด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงานในหน้าที่ ส่วนจรรยาบรรณทักษะเป็นกลุ่มทักษะที่ไม่ใช่ความรู้ความสามารถทางเทคนิคที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพโดยตรง แต่เป็นทักษะที่เป็นลักษณะเฉพาะภายในตัวบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสำคัญต่อการบริหารงาน สามารถส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้อย่างดี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565) ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาทำความเข้าใจ และเรียนรู้เพื่อให้เกิดทักษะในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามทิศทางอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดย Ketter (2011) กล่าวถึงการศึกษาเกี่ยวกับจรรยาบรรณทักษะไว้ว่า บุคคลที่มีคุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลจะทำให้ประสบความสำเร็จได้มากกว่าคนอื่น ๆ โดยบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการหรือมีจรรยาบรรณทักษะจะได้เปรียบในการแข่งขัน นอกจากนี้ MA Al-Mamun (2012) ที่ได้นิยามความหมายของจรรยาบรรณทักษะว่าเป็นความสามารถเฉพาะ ซึ่งช่วยพัฒนาสมรรถนะทักษะในการทำงาน และเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนผล (2562) ได้กล่าวไว้ว่าการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะช่วยให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเอง จรรยาบรรณทักษะจะช่วยส่งเสริมพัฒนาการทางด้านสมรรถนะทักษะหรือทักษะเฉพาะทางอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงต้องอาศัยทักษะทั้งสองด้านอย่างสมดุล Erasmus+ et al. (2020) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญของจรรยาบรรณทักษะทั้ง 8 ประการ ได้แก่ ทศนคติเชิงบวก (Positive Attitude) การสื่อสาร (Communication) การปรับตัว (Adaptability) การบริหารจัดการเวลา (Time Management) จริยธรรมในการทำงาน (Work Ethic) การคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์ (Problem Solving & Analytical Thinking) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) และภาวะผู้นำ (Leadership) โดยทั้ง 8 ด้านนี้จะส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินสถานการณ์รอบตัวด้วยหลักเหตุผล และข้อมูลที่ถูกต้อง รับรู้ถึงปัญหา สาเหตุของปัญหา ค้นพบหนทางในการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ สามารถถ่ายทอดความรู้ ความคิดผ่านกระบวนการสื่อสารให้เข้าใจตรงกัน มีการประสานงาน มีการปรึกษาหารือมีการตัดสินใจร่วมกัน มีการพึ่งพาช่วยเหลือกันหรือทำกิจกรรมนั้นๆ อย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเกิดความพึงพอใจ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความภาคภูมิใจในทีม และรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งของทีม ที่สำคัญคือทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเกิดความศรัทธา ความเชื่อมั่นต่อผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลให้บรรยากาศในการทำงาน

เป็นไปอย่างราบรื่น ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข สถานศึกษาเกิดความก้าวหน้าส่งผลให้การพัฒนา การศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมาย

จากการศึกษาแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566 ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร และเป็นหน่วยงานหนึ่ง ที่มีความต้องการพัฒนาจรรยาบรรณสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด โดยสังเกตจากกลยุทธ์ที่ 5 ของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรี เขต 1, 2566, น.44) คือพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาให้พร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง ซึ่งมีเป้าประสงค์ คือครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตอบสนองการพัฒนา คุณภาพการศึกษา และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข อันจะนำไปสู่การบรรลุความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ กำหนดไว้ว่า “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเป็นองค์กรต้นรู้ มีสมรรถนะสูง และเป็น องค์กรแห่งความสุข” ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเสริมสร้างทักษะการบริหารทั้ง สมรรถนะทักษะและจรรยาบรรณทักษะให้กับผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาแนวทางการดำเนินโครงการ พัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่ 5 ว่าด้วยการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง จำนวน 3 โครงการ ประกอบด้วย โครงการอบรมการดำเนินการทาง วินัยและพัฒนาความรู้ด้านปราบปรามการทุจริตของผู้บริหารสถานศึกษา โครงการพัฒนาครูและ บุคลากรทางการศึกษา และโครงการพัฒนางานและระบบการบริหารจัดการด้านการบริหารงาน บุคคล จาก 2 ใน 3 โครงการมุ่งเน้นไปในทิศทางของสมรรถนะทักษะ จากการค้นคว้าของผู้วิจัยพบว่า ยังไม่มีการศึกษาแนวทางในการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 แต่อย่างใด ซึ่งการที่จะพัฒนาสิ่งดังกล่าวนี้ จำเป็นต้องทราบว่าจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษานั้นอยู่ในระดับใด และควรจะไปพัฒนาไปในทิศทางใดบ้าง

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมา เห็นได้ว่าการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะให้กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่ง สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในสภาพการณ์การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกทั้งในมิติของสถานศึกษา รวมทั้งความรู้สึกของบุคลากรในสถานศึกษา จะเกิดภาวะที่อยู่ในสภาพเปราะบาง เกิดความกังวล สับสนต่อการคาดเดา และยากจะทำความเข้าใจอย่างง่าย ในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ผู้วิจัยจึง ดำเนินการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่ รายงานผลให้ทราบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดมีจรรยาบรรณทักษะอยู่ในระดับใด เพื่อที่จะได้ทราบถึง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาจรรยา บรรณทักษะให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำสารสนเทศไปใช้ในการวางแผน พัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

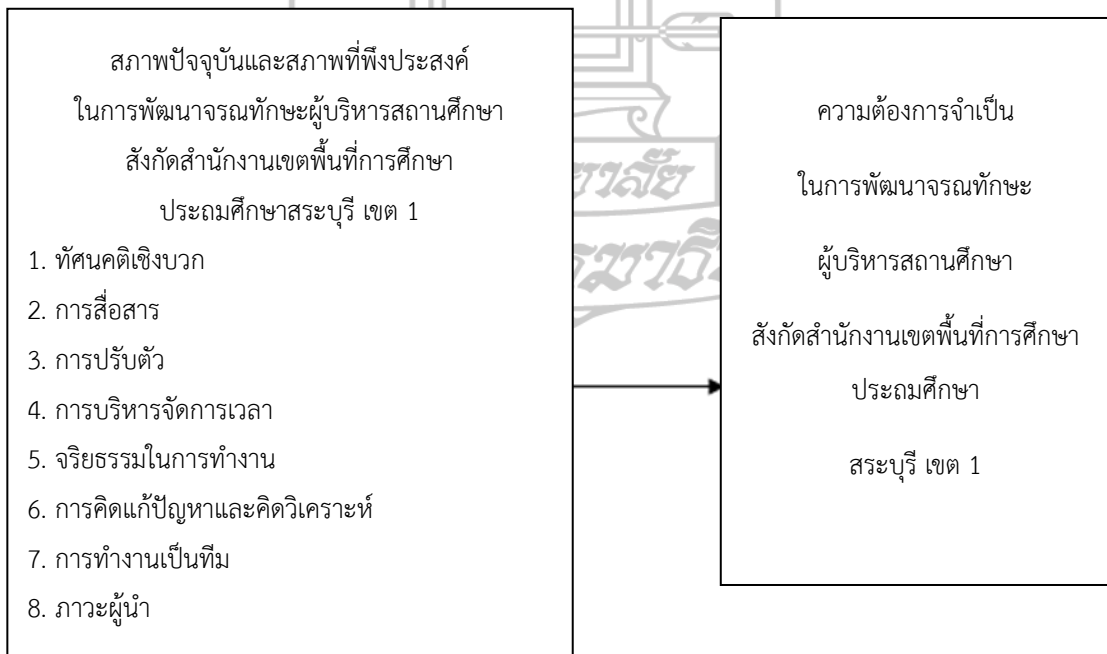
2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของจรรยาวัฏษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

2.2 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาวัฏษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดมาจาก 8 กลุ่มองค์กรเพื่อการศึกษาในสหภาพยุโรป ได้ร่วมกันสร้างเครื่องมือในการพัฒนาจรรยาวัฏษะภายใต้ชื่อ UNDERSTANDING MY JOURNEY ขึ้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อยกระดับจรรยาวัฏษะในคนรุ่นใหม่เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการจ้างงานในอนาคต ซึ่งได้อธิบายถึงคุณลักษณะที่สำคัญของจรรยาวัฏษะ ไว้ 8 ประการ ประกอบด้วย ทศนคติเชิงบวก (Positive Attitude) การสื่อสาร (Communication) การปรับตัว (Adaptability) การบริหารจัดการเวลา (Time Management) จริยธรรมในการทำงาน (Work Ethic) การคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์ (Problem Solving & Analytical Thinking) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) และภาวะผู้นำ (Leadership) สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 118 โรงเรียน รวมครูผู้สอนทั้งหมด 1,095 คน

4.2 ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

4.2.1 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาตักษะผู้บริหารสถานศึกษา

ซึ่งพิจารณาได้จากสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของจรรยาตักษะผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรย่อย ดังนี้

1) สภาพปัจจุบันของจรรยาตักษะผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย คุณลักษณะที่สำคัญของจรรยาตักษะ 8 ประการ ได้แก่ ทักษะคิดเชิงบวก การสื่อสาร การปรับตัว การบริหารจัดการเวลา จริยธรรมในการทำงาน การคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ

2) สภาพที่พึงประสงค์ของจรรยาตักษะผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย คุณลักษณะที่สำคัญของจรรยาตักษะ 8 ประการ ได้แก่ ทักษะคิดเชิงบวก การสื่อสาร การปรับตัว การบริหารจัดการเวลา จริยธรรมในการทำงาน การคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์ การทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 จรรยาตักษะ หมายถึง ทักษะที่เป็นลักษณะเฉพาะภายในตัวบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสำคัญต่อการบริหารงาน การส่งเสริม การกระตุ้นให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้อย่างดี ซึ่งมีความสำคัญและส่งผลต่อการบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญของจรรยาตักษะ 8 ประการ ดังนี้

5.1.1 ทักษะคิดเชิงบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรู้สึก หรืออารมณ์จากสภาพจิตใจในด้านดี มองโลกในแง่ดี กระตือรือร้น ไม่วางอุปสรรคเป็นที่ตั้ง ให้กำลังใจตนเองและผู้อื่น มีความสุขและมั่นใจ

5.1.2 การสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการรับส่งสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ใช้วาจาที่ส่งผลดีต่อการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ให้บุคคลอื่นเข้าใจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง สร้างความประทับใจที่ดีให้กับผู้รับฟัง

5.1.3 การปรับตัว หมายถึง กระบวนการด้านจิตใจผู้บริหารสถานศึกษาในการเปลี่ยนแปลงการกระทำ หรือแนวทางให้เหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่ สามารถจัดการกับความท้าทายและปัญหาต่างๆ เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมและชีวิตประจำวันได้

5.1.4 การบริหารจัดการเวลา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด สามารถวางแผน กำหนดระยะเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สามารถดำเนินภารกิจต่างๆ ได้อย่างราบรื่น รวดเร็ว และเรียบร้อย

5.1.5 จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการใช้หลักจริยธรรมในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและการแก้ปัญหาภายในองค์กร

5.1.6 การคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์ ประเมิน และแยกแยะข้อมูล ข่าวสาร ปัญหา และสถานการณ์รอบตัวด้วยหลักเหตุผล สามารถแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ อย่างสร้างสรรค์

5.1.7 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ยอมรับการตัดสินใจ และรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของทีม ทำให้บุคลากรทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม เพื่อไปให้ถึงเป้าหมายเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.1.8 ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้อิทธิพลอย่างเหมาะสม ในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน มีความชำนาญในการบริหารจัดการ กำหนดเป้าหมาย โน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้ผู้ตามปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของกลุ่มองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 สภาพปัจจุบันของจรรยาวัฏของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกในด้านจรรยาวัฏของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญของจรรยาวัฏ 8 ประการ โดยได้รับการรับรู้ของครู

5.3 สภาพที่พึงประสงค์ของจรรยาวัฏของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกในด้านจรรยาวัฏของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญของจรรยาวัฏ 8 ประการ ตามที่ครูคาดหวัง หรือที่พึงประสงค์ หรือเป็นภาพในอนาคตโดยได้รับการรับรู้ของครู

5.4 การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต่างต่างนั้น เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาหรือแก้ไขต่อไป การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่น่าไปสู่การเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

5.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 หมายถึง หน่วยงานในการกำกับของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ในการกำกับดูแล อำนาจการ ติดตาม และนิเทศ การบริหารจัดการและการดำเนินงานของสถานศึกษาในจังหวัดสระบุรี ครอบคลุม 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสระบุรี อำเภอหนองแซง อำเภอเสาไห้ อำเภอบ้านหมอ อำเภอพระพุทธบาท อำเภอหนองโดน อำเภอดอนพุด และอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จำนวนสถานศึกษาทั้งสิ้น 118 โรงเรียน

6. ประโยชน์ที่ได้รับ

6.1 ได้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของจรรยาวัชระผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการสำรวจ และพัฒนาจรรยาวัชระของตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

6.3 หน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นสารสนเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาจรรยาวัชระของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

6.4 หน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องนำผลการวิจัยไปเป็นสารสนเทศสำหรับพิจารณาปรับปรุง พัฒนาทักษะของตนเองหรือบุคลากร เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์กรอื่นๆ ต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งหวังที่จะศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาตักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานในการวิจัย โดยจัดลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.3 การพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาตักษะ
 - 2.1 ความหมายของจรรยาตักษะ
 - 2.2 ความสำคัญของจรรยาตักษะ
 - 2.3 คุณลักษณะของจรรยาตักษะ
 - 2.4 การพัฒนาจรรยาตักษะ
3. แนวคิดที่เกี่ยวกับความต้องการจำเป็น
 - 3.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 3.2 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 3.3 การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 3.4 ประโยชน์ของการประเมินความต้องการจำเป็น
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
 - 4.1 ข้อมูลทั่วไป
 - 4.2 ข้อมูลเชิงปริมาณ
 - 4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ความหมายของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบหน้าที่ด้านการบริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) กล่าวว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานที่แสดงออกให้เห็นต่อบุคคล ที่เกี่ยวข้องใน 5 ทักษะ ได้แก่ ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านการสอน และทักษะด้านความรู้ความเข้าใจ

ศศิตา เพลินจิตร (2558) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ทักษะที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมี ซึ่งการบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ เพราะว่าการดำเนินงานต่างๆ มิใช่เพียงกิจการที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ช่วยงานแต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิค วิธี และกระบวนการการบริหารที่เหมาะสม มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

รุสลัน สาแล (2557) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญ ความคล่องแคล่วว่องไว ความถูกต้องในการบริหารงานของผู้บริหารที่แสดงว่าเป็นผู้บริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยสามารถแสดงออกได้ทางร่างกาย สติปัญญา เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ผู้บริหารที่มีทักษะในการปฏิบัติงานหรือมีทักษะการบริหาร ซึ่งทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ดีมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย ทักษะทางด้านเทคนิคการจัดการบริหาร ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ครอบตนครองงาน และทักษะด้านความคิดการวิเคราะห์สังเคราะห์

โชคชัย นาไชย (2559) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา คือทักษะนั้นเป็นได้ทั้งความรู้ ความสามารถ และการกระทำ ผู้บริหารที่เป็นผู้นำจึงควรจะต้องมีทักษะด้านต่างๆ เพื่อการวางแผน การกำหนดนโยบาย การประสานงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือภายในหน่วยงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ถ้าผู้บริหารมีทักษะด้านต่างๆ และใช้ทักษะตามความสามารถที่มีอยู่ จะทำให้ได้รับความรักความศรัทธาจากผู้ร่วมงานและคนอื่นๆ ทั่วไปเป็นอย่างดี

อุษา แซ่เตียว (2559) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหาร ที่เกิดจากพื้นฐานความรู้ ความชำนาญในการนำเอา ทรัพยากรทางการบริหาร มาบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) กล่าวว่าทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญของผู้บริหารในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีระบบ ระเบียบ แบบแผน โดยผ่านการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ที่ผู้บริหารต้องฝึกฝนความสามารถตนเองให้มีความชำนาญในการบริหาร จัดการให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง และก้าวทันยุคเทคโนโลยี เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ข้างต้น สรุปได้ว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พื้นฐานความรู้ ความสามารถ หรือความชำนาญของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีระบบ ผ่านการใช้ ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารต้องเรียนรู้ และ ฝึกฝนความให้มีความชำนาญ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

1.2 ทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานในสถานศึกษา ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล รู้บทบาทหน้าที่ของตนเองจะ ส่งผลให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของ ผู้บริหารอย่างชัดเจน นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับทักษะที่จำเป็น ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

Katz (1974) ได้อธิบายถึง Katz's Three skills Theory ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับ ทักษะที่จำเป็นของผู้บริหาร ประกอบด้วย 3 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) เป็นทักษะที่ผู้บริหารใช้ความรู้ ความสามารถ และเทคนิคต่างๆ ในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการบริหาร เป็นทักษะที่เกิดจากการ ฝึกอบรม การศึกษาหาความรู้ต่างๆ จากประสบการณ์จนทำให้ผู้บริหารเกิดความชำนาญในการ บริหารงาน เช่น การทำทะเบียนนักเรียน การจัดทำงบประมาณ การวางแผนอาคารสถานที่ การจัด ชั้นเรียน เป็นต้น ในปัจจุบันทักษะทางเทคนิคที่สำคัญของผู้บริหารประกอบด้วย ทักษะด้านการ วางแผน ทักษะทางด้านกระบวนการกลุ่มและการติดต่อสื่อสารความหมาย ทักษะทางด้านจัดการ เป็นต้น

2. ทักษะด้านมนุษย (Human skill) เป็นทักษะที่ผู้บริหารต้องเกี่ยวข้องกับคน และไม่ใช่ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ แต่เป็นทักษะที่ผู้บริหารสามารถทำงานกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน รู้วิธีการสร้างงานเพื่อให้การบริหารสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและสิ่งแวดล้อม ที่สำคัญที่สุดในการบริหารจะต้องพัฒนาตนเอง รู้จักตนเอง มีความมั่นใจ มั่นคงในอารมณ์ จะต้องรู้จักและพยายามเข้าใจผู้อื่น และต้องรู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความสนใจของบุคคลนั้นๆ

3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual skill) เป็นทักษะของผู้บริหารที่มองภาพรวมขององค์กร ส่วนย่อยภายในองค์กร ทำให้สามารถมองเห็นและเข้าใจในความซับซ้อนภายในองค์กร สามารถที่จะผสมผสานเชื่อมโยงส่วนต่างๆ ขององค์กรให้เข้ามาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความสามารถที่จะมองเห็นจุดด้อยขององค์กรที่จะมีผลกระทบต่อส่วนอื่นๆ ภายในองค์กร นอกจากนี้จะเห็นภาพว่าภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นๆ ธุรกิจอื่นๆ นโยบายสังคมการเมืองชุมชน และการพัฒนาของประเทศ

Katz (1974) ยังได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่าทักษะด้านเทคนิคมีความสำคัญที่สุดสำหรับผู้บริหารระดับเริ่มต้น แต่เมื่อการบริหารจัดการระดับสูงขึ้นเรื่อยๆ การบริหารทักษะด้านเทคนิคมีความสำคัญลดลง โดยมีเงื่อนไขว่าผู้บริหารนั้นต้องมีการปฏิบัติงานที่เก่ง ทักษะด้านเทคนิคสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ เมื่อมองการบริหารไปถึงระดับสูง พบว่าทักษะด้านเทคนิคไม่เหลืออยู่เลยหรืออาจเหลืออยู่แต่น้อยมาก ทักษะด้านมนุษยคือความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความจำเป็นมากในทุกระดับของการบริหารและมีผลการศึกษานับสนุนดังนี้

1. ทักษะด้านมนุษยมีความสำคัญมากสำหรับหัวหน้าไฟร์แมน ซึ่งเป็นผู้ต้องลงไปสัมผัสโดยตรงกับกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน
2. ผู้บริหารระดับกลางต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการสื่อสารภายในองค์กรให้มากขึ้น
3. ผู้บริหารระดับสูงสุดต้องเข้าใจตนเอง เข้าใจในความเป็นมนุษย และเข้าใจในความสัมพันธ์ของมนุษย

Harris (1985) ได้พัฒนาทฤษฎี 3 ทักษะของ Robert L. Katz ให้สามารถใช้งานได้ง่ายกว่า และใช้ได้กับงานหลายๆ ด้าน โดยมีรายละเอียดของทักษะดังต่อไปนี้

1. ทักษะทางด้านมโนภาพ (Conceptual skill) ประกอบด้วย การมองเห็นภาพพจน์โดยรวม การวิเคราะห์ การวินิจฉัย การสังเคราะห์ วิพากษ์วิจารณ์ การรู้จักใช้คำถาม

2. ทักษะทางด้านมนุษย (Human skill) ประกอบด้วย การรู้จักสังเกต เข้าอกเข้าใจผู้อื่น รู้จักสัมภาษณ์ รู้จักนำการอภิปราย การมีส่วนร่วมในการอภิปราย และสามารถสะท้อนความรู้สึกและความคิดออกมา

3. ทักษะทางด้านเทคนิค (Technical skill) ประกอบด้วย การรู้จักฟัง พูด อ่าน เขียน จัดลำดับเรื่อง การสาธิต เขียนแผนภูมิ วาดภาพ คำนวณได้ และเป็นประธานในที่ประชุมได้

Drake & Roe (1986) ได้เสนอว่าทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษาควรมี 5 ทักษะ ดังนี้

1. ทักษะด้านความรู้ความคิด (Cognitive skills) ได้แก่ ความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิด ปัญญาในการบริหารงานภายในองค์กร เป็นทักษะของผู้บริหารที่สามารถพัฒนาได้ และเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างทักษะด้านอื่นๆ

2. ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) ได้แก่ ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของผู้บริหารในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีในการปฏิบัติงาน สามารถแนะนำหรือชี้แนะผู้อื่นให้ปฏิบัติตามได้

3. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (Instruction skills) ได้แก่ ความสามารถในการจัดการและการบริหารหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับภารกิจ สังคมและชุมชน ทักษะด้านนี้มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำทางการศึกษา ต้องมีความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอน เป็นผู้มีความรู้และเป็นนักวิชาการที่ดี

4. ทักษะด้านมนุษย (Human skills) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และรู้จักใช้คนให้ปฏิบัติงานในโรงเรียน เข้าใจสภาพความแตกต่างของมนุษย สามารถสร้างระบบความร่วมมือ ระหว่างผู้ร่วมงานฝ่ายต่างๆ ได้

5. ทักษะด้านมโนภาพ (Conceptual skills) ความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ทั้งหมดในองค์กร มองเห็นภาพความสัมพันธ์ระหว่างส่วนประกอบต่างๆ ภายในและภายนอกองค์กร

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารสถานศึกษา มีทักษะสำคัญ ประกอบด้วย ทักษะทางด้านความคิดรวบยอด ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะทางการสอน ทักษะทางด้านความรู้ความเข้าใจ ทักษะด้านมโนภาพ รวมไปถึงทักษะด้านการศึกษาและการสอน ซึ่งในการที่จะพัฒนาจรรยาบรรณที่จำเป็นจะต้องศึกษาทักษะดังกล่าว

1.3 การพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

การพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการช่วยส่งเสริมให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งมีผู้กล่าวถึงการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

Dubrin (2012) ได้กล่าวไว้ว่า ประสบการณ์เป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการพัฒนาทักษะด้านการบริหาร และจะยิ่งมีคุณค่ามากขึ้นหากประสบการณ์นั้นเพิ่มขึ้นจากการศึกษาตัวอย่าง ซึ่งบุคคลที่ประสบความสำเร็จในอาชีพนั้นมักจะศึกษาและสังสมประสบการณ์ในการใช้เทคนิคการบริหารจัดการ Dubrin ได้เสนอการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษาองค์ความรู้ด้านความคิดและรูปแบบพฤติกรรม
2. ศึกษาองค์ความรู้จากตัวอย่าง จากการศึกษากรณีตัวอย่าง จากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการบริหาร
3. การปฏิบัติการพัฒนาทักษะด้านการบริหารจากการศึกษาองค์ความรู้ด้านความคิดและรูปแบบพฤติกรรม และกรณีตัวอย่าง
4. รับฟังผลการสะท้อนผลการพัฒนาตนเองจากบุคคลรอบตัว
5. การฝึกปฏิบัติจากสิ่งที่เรียนรู้เป็นประจำ ทักษะความสามารถในการทำงานและทักษะที่เกี่ยวกับคน เป็นทักษะจะต้องปฏิบัติเป็นประจำ ฝึกฝนและพัฒนาอยู่เสมอและเมื่อได้รับผลตอบรับและนำผลตอบรับนั้นมาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาแล้วความสามารถในการบริหารจะสูงขึ้นอย่างแน่นอน

พิมพ์พร จารุจิตร (2559) ได้กล่าวถึงการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การจัดการความรู้ในสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องกระตุ้นให้คนในสถานศึกษาพัฒนาความรู้ สร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากสถานศึกษาต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้สถานศึกษาพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ซึ่งการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือสำคัญเพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว นอกจากนี้การจัดการความรู้ ยังเป็นเครื่องมือสำคัญที่สร้างความรู้สึกร่วมของคนในสถานศึกษา สร้างความภาคภูมิใจในการทำงานและกระตุ้นให้คนในสถานศึกษาทำงานอย่างเต็มศักยภาพที่มี

2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง ความเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วขึ้น สถานศึกษาที่มีโครงสร้างการทำงานที่ไม่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง คือสถานศึกษาที่ขาดศักยภาพในการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้การสร้างวัฒนธรรมองค์การและการสร้างให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นไม่ใช่กระบวนการที่ทำได้ในทันทีทันใด แต่เป็นการทำงานร่วมกัน

ของคนในองค์กร เป็นกระบวนการที่ใช้เวลาปรับเปลี่ยนคนในสถานศึกษาให้มีความเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกันสู่เป้าหมายเดียวกัน

3. การทำงานอย่างเป็นเครือข่าย สถานศึกษาที่ทำงานอย่างโดดเดี่ยวจะเป็น สถานศึกษาที่ขาดประสิทธิภาพในไปโดยอัตโนมัติสำหรับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาจำเป็นต้องสร้างเครือข่ายความร่วมมือกันเพื่อการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และร่วมกัน ทำงานเพื่อผลักดันการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

4. ทำงานร่วมกับสถานประกอบการเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ความต้องการการจัดการศึกษาที่เปลี่ยนไป เป็นโจทย์ให้สถานศึกษาจำเป็นต้องเพิ่มการทำงานร่วมกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมากขึ้น ทั้งจากส่วนของผู้ปกครองของผู้เรียนที่สถานศึกษาจะต้องตอบสนอง ขณะเดียวกัน จะต้องเรียนรู้ถึงความต้องการของสถานประกอบการที่สถานศึกษาจะต้องเตรียมความพร้อมให้กับ ผู้เรียนในการเข้าสู่การทำงานหรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

สรุปได้ว่าการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษานั้นสามารถเกิดขึ้นได้ จากการศึกษาจากกรณีตัวอย่าง การสั่งสมประสบการณ์ในการใช้เทคนิคการบริหารจัดการ การรับฟัง ผลการสะท้อนผลการพัฒนาตนเองจากบุคคลรอบตัว การฝึกปฏิบัติจากสิ่งทีเรเรียนรู้เป็นประจำ นอกจากนี้การจัดการความรู้ในองค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง การ ทำงานอย่างเป็นเครือข่าย และทำงานร่วมกับสถานประกอบการเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนมีส่วน ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดการพัฒนาทักษะการบริหารได้อีกด้วย

2. แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาทักษะ

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับจรรยาทักษะ ผู้วิจัยเสนอเนื้อหาที่ครอบคลุมทั้ง 2 ทักษะ ซึ่ง ได้แก่ สมรรถนะทักษะ และจรรยาทักษะตามลำดับ

ราชบัณฑิตยสถาน (2557) ได้นิยามความหมายของสมรรถนะทักษะ (Hard Skills) หมายถึง ทักษะความสามารถในการทำงานที่ได้จากการเรียนรู้หรือการฝึกฝน วิชาการ วิชาชีพ ที่เป็น หลักสูตร หรือหลักสูตรระยะสั้น เพื่อใช้ในการเรียนต่อหรือใช้ในการประกอบอาชีพ เช่น การอ่าน การ เขียน การพูด การฟัง การพิมพ์ดีด การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ การทำบัญชี การเรียนวิชาช่าง อุตสาหกรรมต่าง ๆ การใช้เครื่องมือ เครื่องจักรกล การขับรถยนต์ การประกอบอาหาร การสอน วิชาการต่าง ๆ การบริหารจัดการ การเพาะพันธุ์ไม้ การทำเกษตรกรรม การประมง การวิเคราะห์วิจัย การออกแบบ การคำนวณการก่อสร้าง การเล่นเกมกีฬาประเภทต่าง ๆ การวาดภาพ การแสดง การขับ

ร้องเพลง การเล่นเกมดนตรี ผลของสมรรถนทักษะมีลักษณะเป็นรูปธรรม มองเห็นได้ สัมผัสได้ และวัดและประเมินผลได้ โดยใช้เกณฑ์และวิธีการประเมินโดยทั่วไป

Starfish Academy (2020) ได้อธิบายความหมายของ สมรรถนทักษะ (Hard Skills) คือ ทักษะหรือความสามารถที่ใช้ในการทำงานในแต่ละสายอาชีพ ซึ่งสามารถวัดประเมินผลได้ อย่างเป็นรูปธรรม เช่น การอ่าน การเขียน การคำนวณ การทำบัญชี การเล่นเกม การเขียนโปรแกรม การวาดภาพ การวิจัย การทำอาหาร การใช้เครื่องมือต่างๆ เป็นต้น

สรุปได้ว่า สมรรถนทักษะ หมายถึง ทักษะความสามารถที่ได้จากการเรียนรู้หรือการฝึกฝนที่ใช้ในการทำงานในแต่ละสายอาชีพ ซึ่งผลของสมรรถนทักษะสามารถวัดและประเมินผลได้ อย่างเป็นรูปธรรม โดยใช้เกณฑ์และวิธีการประเมินโดยทั่วไป เช่น การอ่าน การเขียน การคำนวณ การพิมพ์ดีด การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ การทำบัญชี การเล่นเกม การช้บรณยนต์ การวิเคราะห์วิจัย การคำนวณ การก่อสร้าง การใช้เครื่องมือต่างๆ เป็นต้น

2.1 ความหมายของจรรยาทักษะ

คณะกรรมการจัดทำพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ราชบัณฑิตยสถาน (2557) อธิบายว่า คำว่า ทักษะ (Skill) ประกอบด้วยสมรรถนทักษะ (Hard skills) และจรรยาทักษะ (Soft skills) บุคคลที่มีจรรยาทักษะจะเป็นผู้ปฏิบัติงานได้ดี ส่วนบุคคลที่มีสมรรถนทักษะจะเป็นผู้ปฏิบัติงานได้เก่ง จรรยาทักษะ หมายถึง ทักษะที่เป็นลักษณะเฉพาะหรือคุณสมบัติเฉพาะของบุคคลในเรื่องความฉลาด ความสามารถทางอารมณ์ หรือความมีคุณธรรม มีลักษณะเป็นนามธรรม เช่น บุคลิกภาพ อุปนิสัย ความสุภาพ ความนุ่มนวลในการเข้าสังคม การใช้ภาษาติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ความเป็นมิตร การมองโลกในแง่ดี มีวุฒิภาวะ มีความคิดริเริ่ม สามารถควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก ความเข้าใจความเป็นจริงของสภาพการณ์ต่าง ๆ

Margaret (2015) ได้ให้ความหมายไว้ว่าจรรยาทักษะ หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลที่จะช่วยสนับสนุนและช่วยเพิ่มความสามารถแต่ละบุคคลในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ไป โดยจรรยาทักษะมักถูกเชื่อมโยงกับความฉลาดทางอารมณ์ โดยจรรยาทักษะนั้นสามารถนำไปปรับใช้ได้กับทุกอาชีพ และทุกอุตสาหกรรม

Will (2019) ได้ให้ความหมายไว้ว่าจรรยาทักษะ เป็นลักษณะนิสัยและ ทักษะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอื่นๆ ในสังคมในที่ทำงาน โดยจรรยาทักษะถือเป็นส่วนเสริมของ สมรรถนทักษะที่สำคัญของคนทำงาน และเป็นทักษะในการประกอบอาชีพ ซึ่งนักสังคมวิทยาได้กล่าวว่าจรรยาทักษะนั้นบ่งบอกถึงความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคล

วาริษา ประเสริฐทรง (2557) กล่าวว่า จรรยาทักษะ หมายถึง ความสามารถและ ทักษะของผู้บริหารในการส่งเสริม กระตุ้นให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เกิดการเรียนรู้

และมีการพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ผ่านกระบวนการทำงานเป็นทีม การใช้ทักษะด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น

อภิชาติ ต๋วยเกี๋ยง (2564) ได้ให้นิยามของจรรยาวัชระ หมายถึง ประสิทธิภาพของคุณลักษณะภายในตัวบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์ ในการสื่อสารกับผู้อื่นในองค์กรเป็นหลักสำคัญ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความยืดหยุ่น โดยมีตนเองเป็นผู้นำในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ผ่านการสื่อสารที่สามารถโน้มน้าวให้คนในองค์กรเกิดแรงกระตุ้นในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

วิชัย วงษ์ใหญ่ และ มารุต พัฒนาผล (2562) ได้ให้นิยามของจรรยาวัชระ หมายถึง ทักษะด้านความคิด อารมณ์ ความรู้สึก และการสื่อสารที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และเอื้อให้เกิดการสร้างสรรค่นวัตกรรม ซึ่งจรรยาวัชระจะช่วยส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะหรือทักษะเฉพาะทางอย่างต่อเนื่อง

Adecco Thailand (2564) ได้กล่าวถึงความหมายของจรรยาวัชระ หมายถึง ทักษะทางสังคมที่ใช้เพื่อการปฏิสัมพันธ์กับผู้คน รวมถึงอุปนิสัย บุคลิกภาพ ทักษะคิด และกระบวนการทางความคิดต่างๆ ที่จำเป็นในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมด้วย ในการทำงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือกัน จรรยาวัชระจึงเป็นทักษะที่สำคัญที่จะช่วยให้การทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นไปได้อย่างราบรื่น

Robles (2012) กล่าวว่า จรรยาวัชระ คือคุณลักษณะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งประกอบด้วยทักษะที่สำคัญหลายอย่าง เช่น ความซื่อสัตย์ การสื่อสาร มารยาท ความรับผิดชอบ ทักษะทางสังคม ทักษะคิดทางบวก ความเป็นมืออาชีพ ความยืดหยุ่น การทำงานเป็นทีม และจริยธรรมในการทำงาน

Bora (2015) กล่าวว่า จรรยาวัชระ หมายถึง คุณลักษณะ คุณสมบัติ และพฤติกรรมส่วนบุคคล เช่น การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหา การสร้างแรงจูงใจในตนเอง การตัดสินใจ และการจัดการด้านเวลา

สรุปได้ว่าจรรยาวัชระ หมายถึง ทักษะที่เป็นลักษณะเฉพาะภายในตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางอารมณ์ สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสำคัญต่อการบริหารงาน การส่งเสริมการกระตุ้นให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้อย่างดี ซึ่งส่งผลต่อการบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ผ่านกระบวนการทำงานเป็นทีมเป็นไปได้อย่างราบรื่น

2.2 ความสำคัญของจรรยาวัชระ

คณะกรรมการจัดทำพจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ร่วมสมัย ราชบัณฑิตยสถาน (2557) กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาวัชระนั้นคือคุณลักษณะที่จะช่วยให้บุคคล สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และสามารถทำงาน ประกอบอาชีพให้ก้าวหน้าได้เป็นอย่างดี

Tang et al. (2013) กล่าวว่าความสำคัญของจรรยาวัชระ เป็นคุณสมบัติทั่วไปของบุคคล ซึ่งบุคคลที่ดีควรจะมีความมุ่งมั่นในงาน มีความสามารถในการริเริ่ม มีความสามารถในการสื่อสาร

โดยต้องใช้ทั้งความรู้และทักษะที่หลากหลายประกอบด้วยสมรรถนะหลักและจรณทักษะ เพื่อในการบรรลุผลสำเร็จในประกอบอาชีพ

Donlaya (2563) กล่าวว่า ความสำคัญของจรณทักษะ เป็นปัจจัยทำให้คนทำงานได้ดีขึ้น เช่น ทักษะด้านการคิด ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะในการโน้มน้าวใจการใช้ภาษา การติดต่อสื่อสาร ความเป็นมิตรการมองโลกในแง่ดีการแสดงออกทางสังคม

จึงสรุปได้ว่าความสำคัญของจรณทักษะ มีความสำคัญในการช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดีขึ้น และช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น ด้วยคุณลักษณะของจรณทักษะที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลมีทักษะด้านการคิด ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะในการโน้มน้าวใจ การใช้ภาษา การติดต่อสื่อสาร ความเป็นมิตร และการมองโลกในแง่ดี ส่งผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานให้ก้าวหน้าบรรลุเป้าหมายที่จั้งไว้ได้เป็นอย่างดี

2.3 คุณลักษณะของจรณทักษะ

คุณลักษณะของจรณทักษะนั้นได้มีผู้กล่าวถึงโดยใช้คำที่แตกต่างกันออกไป อาทิเช่น คุณลักษณะ องค์ประกอบ หรือทักษะ ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยหมายรวมว่าเป็นคุณลักษณะโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

Crosbie (2005) ได้อธิบายถึงคุณลักษณะของจรณทักษะ ไว้ 8 ประการ ได้แก่

1. ทักษะในการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นที่มีภูมิหลังทางด้านสังคม ขนบธรรมเนียม ประเพณีวัฒนธรรมที่แตกต่าง เพื่อไปให้ถึงเป้าหมายเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วยความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์ และทำงานกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการเข้าใจและสวมบทบาทเป็นผู้นำและผู้ตามได้ ความสามารถในการชื่นและเคารพต่อทัศนคติ ความเชื่อ พฤติกรรมของผู้อื่น ความสามารถในการให้ความช่วยเหลือในการวางแผนและประสานงาน และความสามารถในการรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของกลุ่ม

2. ทักษะในการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งเป็นทักษะย่อย ดังนี้ ความสามารถในการถ่ายทอดความคิดได้อย่างชัดเจนมีประสิทธิภาพด้วยความมั่นใจทั้งภาษาพูดและภาษาเขียน ความสามารถในการฟังเชิงรุกและในการตอบสนอง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการนำเสนอ ความสามารถในการถูกอธิบายให้ได้มาซึ่งข้อสรุป ความสามารถในการเจรจาสื่อสารกับผู้ที่มีความแตกต่างของภูมิหลัง ความสามารถในการขยายขอบเขตการสื่อสารของตนเอง และความสามารถในการใช้วัจนะภาษา ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องเรียนรู้ที่จะพัฒนาการสื่อสารให้อยู่ในระดับดีเยี่ยม ผู้นำมีความจำเป็นที่จะต้องถ่ายทอดแบ่งปันความรู้และความคิดให้กับผู้อื่น โดยผสมผสานความรู้สึกกระตือรือร้น และแฝงไปด้วยความรู้สึกของความจำเป็นลงไปด้วย อันจะกระตุ้นให้พูดตามนอกจากรับสารแล้วยังรู้สึกถูกปลุกเร้าและโน้มน้าวไปด้วย

หากผู้นำไม่สามารถถ่ายทอดสารที่ชัดเจนและโน้มน้าวผู้ตามได้ สารนั้นจะไม่เกิดประโยชน์อันใด การสื่อสารคือการกระทำหรือกระบวนการส่งต่อข้อมูลเกี่ยวกับความคิดทัศนคติ และอารมณ์หรือพฤติกรรมที่ต้องการสื่อสาร เป็นกระบวนการสองช่องทาง คือมีการไปกับของข้อมูล มีการส่งและรับโดยข้อมูลอาจอยู่ในรูปของวัจนภาษา เช่น การพูด เพลง เสียง หรืออวัจนภาษา เช่น สัญลักษณ์ ภาพ ท่าทาง สายตา อักษร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสามารถส่งต่อและภาษาข้อมูลที่จำเป็นในเวลาที่เหมาะสมผู้ส่งสารควรประเมินหลังจากส่งสารออกไปว่าผู้รับเข้าใจมากน้อยเพียงใด

3. ทักษะในการคิดริเริ่ม หมายถึง ความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ วิจัย รวมทั้งสามารถทำความเข้าใจและใช้ความรู้ในการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นใหม่หรือแตกต่าง โดยแบ่งเป็นทักษะย่อยดังนี้ ความสามารถในการจำแนกวิเคราะห์ปัญหา และสถานการณ์ที่มีความยุ่งยาก และทำการประเมินด้วยความเป็นกลาง ความสามารถในการอธิบาย วิเคราะห์ และอภิปราย ความสามารถในการค้นหาแนวคิด ทางเลือกในการจัดการปัญหา ความสามารถในการคิดมองข้ามไปข้างหน้า ความสามารถในการสร้างข้อสรุปจากหลักฐานเชิงประจักษ์ ความสามารถในการยับยั้งและรับผิดชอบในแนวคิด ความเชื่อ ความสามารถในการทำความเข้าใจ และดำรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่มีความแตกต่าง

4. ทักษะความสามารถในการเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการแสดงภาวะผู้นำในสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป ประกอบไปด้วยมโนทัศน์ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดเบื้องต้น ตลอดจนทฤษฎีภาวะผู้นำ ความสามารถในการนำโครงการ ความสามารถในการทำความเข้าใจ และแลกเปลี่ยนบทบาทผู้นำผู้ตาม และความสามารถในการขึ้นสมาชิกในกลุ่ม

5. ทักษะในการสอนงาน หมายถึง การส่งเสริมในเรื่องของความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดโปรแกรมฝึกอบรมให้กับบุคลากรในองค์กร ซึ่งประกอบด้วยถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะความชำนาญ ความสามารถและทัศนคติในทางที่ดีในการปฏิบัติงาน การส่งบุคลากรในหน่วยงานไปอบรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละสายงาน การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นระยะ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาให้ดีขึ้น สนับสนุนให้ศึกษาต่อในแต่ละวิชาชีพ และการจัดการความรู้ในองค์กรสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรเดียวกัน

6. ทักษะในการพัฒนาตนเอง หมายถึง การเข้าใจถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง และพยายามมุ่งมั่นที่จะสร้างความสามารถในการดำเนินงาน ซึ่งผู้บริหารที่มีลักษณะเช่นนี้จะมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงตนเอง กระตือรือร้น แสวงหาการเรียนรู้พัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และจะเปิดโอกาสในการรับข้อมูลและข้อเสนอแนะจากคนอื่น ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงพฤติกรรมตามสถานการณ์ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นในภายใต้สภาวะเครียด

7. การวางแผนระยะสั้นและระยะยาว โดยจะมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อใช้ในการวางแผนให้บรรลุเป้าหมาย จัดลำดับความสำคัญของปัญหาภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เป็นอยู่ โดยกำหนดเวลาในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงมีความยืดหยุ่นและเหมาะสม

8. ทักษะในการนำเสนอ หมายถึง ทักษะในการนำเสนอที่มีความเป็นมืออาชีพ และสร้างความประทับใจที่ดีให้กับผู้รับฟังตั้งแต่ครั้งแรก นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องมีทักษะนำเสนอที่มีประสิทธิภาพ ประโยชน์ที่ใช้เหมาะสมสามารถชักชวนโน้มน้าวให้คนอื่นยอมรับความคิดเห็น ทั้งในการวางแผนหรือการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทักษะการนำเสนอยังหมายถึงทักษะการนำเสนอเชิญชวนการกระตุ้นให้คนอื่นมีการสนทนา แลกเปลี่ยนข้อมูล และความคิดโดยคำนึงถึงความเหมาะสมของผู้ฟังเป็นหลัก

Erasmus+ et al. (2020) กลุ่มองค์กรเพื่อการศึกษาในสหภาพยุโรป ได้ร่วมกันสร้างเครื่องมือในการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะภายใต้ชื่อ UNDERSTANDING MY JOURNEY ขึ้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อยกระดับจรรยาบรรณทักษะในคนรุ่นใหม่เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการจ้างงานในอนาคต ได้อธิบายถึงคุณลักษณะที่สำคัญของจรรยาบรรณทักษะไว้ดังนี้

1. ทักษะคิดเชิงบวก หมายถึง การยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นมิตร ไม่บ่น และไม่วางอุปสรรคเป็นที่ตั้ง มีความสุขและให้เกียรติทุกคนตลอดเวลา ทำหน้าที่ในส่วนของตน ตรงต่อเวลา กำหนดเวลาเสมอ และทำในสิ่งที่ให้คำสัญญาไว้ หลีกเลี่ยงการเมืองในที่ทำงาน และพยายามช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานของคุณทุกครั้งที่ได้

2. การสื่อสาร ทักษะการสื่อสารเป็นเครื่องมือที่เราใช้ในการสนทนากับผู้อื่นอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เพื่อกำหนดเป้าหมายที่คาดหวัง และทำงานร่วมกับผู้อื่น

3. การปรับตัว ความสามารถในการปรับตัวหมายถึงความสามารถของบุคคลในการเปลี่ยนแปลงการกระทำ แนวทาง หรือแนวทางในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่

4. การบริหารจัดการเวลา การจัดการเวลาและพลังงานเป็นกระบวนการจัดระเบียบและวางแผนวิธีแบ่งเวลาระหว่างกิจกรรมเฉพาะเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

5. จริยธรรมในการทำงาน การมีจริยธรรมในการทำงานที่เข้มแข็งอาจหมายถึง การพยายามหางานที่เรารัก ไม่อายที่จะทำงานหนัก มองหาวิธีปรับปรุงตัวเองอยู่เสมอ และเป็นเจ้าของความผิดพลาดของเรา

6. การคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์ การคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์ ควบคู่ไปกับการตัดสินใจ เป็นหนึ่งในจรรยาบรรณทักษะของผู้นำที่สำคัญที่สุด

7. การทำงานเป็นทีม ทักษะการทำงานเป็นทีม คือคุณสมบัติและความสามารถที่ช่วยให้เราสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ในระหว่างการสนทนา โครงการ การประชุม หรือการทำงานร่วมกันอื่นๆ

8. ภาวะผู้นำ ทักษะความเป็นผู้นำเป็นที่ต้องการอย่างมากเนื่องจากเกี่ยวข้องกับการติดต่อกับผู้คนในลักษณะที่จะจูงใจ กระตือรือร้น และสร้างความเคารพ

นิโบล เบิกบาน (2564) กล่าวถึงองค์ประกอบของจรรยาวัชซึ่งแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะด้านจรรยาวัช ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ทักษะการคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การประเมินสถานการณ์รอบตัวด้วยหลักเหตุและข้อมูลที่ถูกต้อง รับรู้สาเหตุของปัญหา หาทางเลือก แก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ อย่างสร้างสรรค์และทำให้ทุกฝ่ายพึงพอใจ

2. ทักษะการสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง การสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคมหรือกลุ่ม โดยกระบวนการสื่อสาร ซึ่งมีการถ่ายทอดและการรับความรู้ความคิด 3 ลักษณะ ได้แก่ การใช้รหัสสัญญาณโดยตรง การใช้เครื่องมือในการถ่ายทอด และการถ่ายทอดโดยกระบวนการทางสังคม

3. ทักษะการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีความสัมพันธ์กันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย มีการติดต่อประสานงาน มีการปรึกษาหารือ มีการตัดสินใจร่วมกัน มีการพึ่งพาช่วยเหลือกัน หรือทำกิจกรรมนั้นๆ อย่างเต็มความสามารถ ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในทีม และทำให้สมาชิกทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม

4. ทักษะการสร้างแรงบันดาลใจและการโน้มน้าวใจ หมายถึง วิธีการโน้มน้าวใจผู้อื่นเพื่อลดความตึงเครียดทางด้านร่างกายและจิตใจ มีความสุข ความเชื่อใจ จนรู้สึกพอใจและเกิดการเปลี่ยนแปลง หรือการสร้างหรือดำรงไว้ ซึ่งทัศนคติ ค่านิยม ความเชื่อ และพฤติกรรม โดยอาศัยความน่าเชื่อถือของแหล่งสารและการจูงใจทางอารมณ์ คือ การเข้าใจผู้อื่น และการจูงใจด้วยเหตุผล คือ การให้เหตุผล ข้อโต้แย้งที่มีตรรกะ มีเหตุผลที่หนักแน่น

Robles (2012) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบที่สำคัญของจรรยาวัช ซึ่งแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะด้านจรรยาวัช ไว้ดังนี้

1. การสื่อสาร คือความสามารถในการพูด การเขียน การนำเสนอและการฟัง

2. มารยาท คือการวางตัวการมีมารยาท มารยาททางธุรกิจ มีน้ำใจ มีความเคารพนอบน้อม และกล่าวขอบคุณ

3. ความยืดหยุ่น คือความสามารถในการปรับตัว เต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลง เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต ยอมรับสิ่งใหม่ใหม่ปรับตัวเร็วและสอนได้

4. ความซื่อสัตย์ คือมีความซื่อสัตย์ มีจริยธรรม มีคุณธรรมสูง มีคุณค่าส่วนบุคคล และทำในสิ่งที่ถูกต้อง

5. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือสง่างาม มีอารมณ์ขัน เป็นมิตร น่าทะนุถนอม เห็นอกเห็นใจ มีทักษะในการควบคุมตนเอง อดทน เข้าสังคมอบอุ่น

6. ทักษะคติเชิงบวก คือมองโลกในแง่ดีกระตือรือร้นให้กำลังใจมีความสุขและมั่นใจ

7. ความเป็นมืออาชีพ คือชอบทำธุรกิจ แต่งตัวดี มีรูปร่างหน้าตาภูมิฐาน

8. ความรับผิดชอบ คือมีความรับผิดชอบเชื่อถือได้ทำงานให้ลุล่วงมีไหวพริบมีวินัยในตนเองต้องการทำดีมีมโนธรรมและสามัญสำนึก

9. การทำงานเป็นทีม คือร่วมมือเข้ากับผู้อื่นสนับสนุนช่วยเหลือเป็นประโยชน์และร่วมมือกัน

10. จริยธรรมในการทำงาน คือการตั้งใจทำงานซื่อสัตย์มีความคิดริเริ่มมีแรงบันดาลใจตรงต่อเวลาและเข้างานครบถ้วน

Liu & Jennifer (2019) ได้กล่าวถึงทักษะด้านจรรยาบรรณที่แสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะด้านจรรยาบรรณที่จำเป็นต่อการทำงานใน ค.ศ. 2020 ไว้ 10 ประการดังนี้

1. การคิดแบบเติบโต เป็นความคิดความเชื่อที่บุคคลมีต่อตนเองว่าสามารถเรียนรู้พัฒนาความเก่งของตนเองได้ผ่านการลงมือปฏิบัติด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ

2. การสร้างสรรค์ เป็นทักษะในการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีจิตใจปรารถนาที่จะปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น

3. การพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของตนเอง เป็นทักษะในการกำหนดเป้าหมาย และวิธีการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของตนเอง ทั้งระยะสั้นและระยะยาวพร้อมทั้งลงมือปฏิบัติอย่างตั้งใจ

4. การสร้างสรรค์นวัตกรรม เป็นทักษะในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่อาจเป็นไปได้ทั้งความคิด แนวคิด วิธีการ กระบวนการ หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของตนเอง

5. การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ เป็นทักษะในการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างการทำงานร่วมกัน ครอบคลุมทั้งการพูด การฟัง การอ่าน และการเขียน

6. การเล่าเรื่องราว เป็นทักษะในการ เรียบเรียงและจัดระบบความคิด การเชื่อมโยงข้อมูลและนำเสนอออกมาได้อย่างน่าสนใจ ประทับใจ ติดตรึงใจ

7. ความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม เป็นทักษะในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมกับตนเองได้อย่างราบรื่น

8. การคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นทักษะการคิดบนพื้นฐานของข้อมูลสารสนเทศที่ผสมผสานการคิดวิเคราะห์ และการคิดเชิงประเมิน และนำไปสู่การตัดสินใจอย่างถูกต้อง

9. ภาวะผู้นำ เป็นความสามารถในการนำการให้คำชี้แนะ การโค้ชให้บุคคลอื่นให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา

10. ความฉลาดทางอารมณ์ เป็นความสามารถในการรับรู้ ควบคุม และแสดงออกทางอารมณ์ ในที่ทำงานได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

วาริษา ประเสริฐทรง (2557) กล่าวถึงทักษะด้านจรรยาวัชชะ ที่แสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะด้านจรรยาวัชชะ ประกอบด้วย 8 ประการ ดังนี้

1. ด้านการสื่อสารและนำเสนอ หมายถึง การติดต่อสื่อสารเพื่อถ่ายทอดและนำเสนอข้อมูล เพื่อให้เข้าใจตรงกันและเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน การโน้มน้าวใจกลุ่มคน การตรวจสอบข้อมูล การลดความขัดแย้ง และการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อนำเสนอข้อมูลข่าวสาร

2. ด้านความสามารถของภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารเชิงรุก การมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่ายชุมชน การเป็นนักฟังที่ดี การสร้างขวัญกำลังใจ การรักษามาตรฐาน คุณภาพในการทำงาน และการสนับสนุนงบประมาณเพื่อบริหารจัดการเพื่อการเรียนรู้

3. ด้านการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจเป็นทีม หมายถึง การยอมรับฟังความคิดเห็น ความแตกต่างระหว่างบุคคล การทำงานประสานงานร่วมกับผู้อื่น การยอมรับการตัดสินใจของทีม การพัฒนาความสามารถให้กับสมาชิกในทีม การตรวจสอบการทำงานของทีมนและการให้ข้อมูลย้อนหลังผลการปฏิบัติงานของทีม

4. ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตั้งคำถามที่นำไปสู่คำตอบ การมีทักษะในการสังเกต การวิเคราะห์จำแนกแยกแยะข้อมูลข่าวสาร การวิเคราะห์ปัญหาในสถานการณ์ที่ยุ่งยาก การวิพากษ์วิจารณ์ตามหลักเหตุผล การแสวงหาข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่ถูกต้องหลากหลาย การประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง และการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์

5. ด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรอย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การวิเคราะห์ปัญหาด้วยกระบวนการวิจัย และการใช้หลักจริยธรรมในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน

6. ด้านการศึกษาเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การกระตุ้นให้บุคลากรมีโอกาสเรียนรู้และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทั่วทั้งองค์กร

7. ด้านการพัฒนาคนและสร้างนวัตกรรม หมายถึง การถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์สู่บุคลากรหลากหลายวิธี การเลือกวิธีการสอนงาน การมอบหมายงานที่ท้าทาย การเปิดโอกาสให้สร้างนวัตกรรม และการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่องด้วยตนเอง

8. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร โดยให้ความสำคัญทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว การสนับสนุน ให้กำลังใจ การลดความขัดแย้ง การให้ความร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และการให้คำปรึกษากับผู้อื่นอย่างเต็มที่

จากการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของจรรยาตักษะ ผู้วิจัยได้พิจารณาตามแนวคิดของ Erasmus+ et al. (2020) มาเป็นกรอบการวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากมีคุณลักษณะที่ครอบคลุมและสอดคล้องตามแนวคิดของจรรยาตักษะ ประกอบด้วยคุณลักษณะของจรรยาตักษะ 8 ประการ ได้แก่ 1) ทักษะคติเชิงบวก 2) การสื่อสาร 3) การปรับตัว 4) การบริหารจัดการเวลา 5) จริยธรรมในการทำงาน 6) การคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์ 7) การทำงานเป็นทีม และ 8) ภาวะผู้นำ

ผู้วิจัยได้นำคุณลักษณะของจรรยาตักษะทั้ง 8 ประการ มาทำการศึกษารายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อนำมาสู่การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังต่อไปนี้

2.4.1 ทักษะคติเชิงบวก

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของทักษะคติเชิงบวก ไว้ดังนี้

Robles (2012) ได้นิยามความหมายของทักษะคติเชิงบวก คือมองโลกในแง่ดี กระตือรือร้น ให้กำลังใจ มีความสุข และมั่นใจ

Erasmus+ et al. (2020) ได้กล่าวถึงความหมายของทักษะคติเชิงบวก หมายถึง การยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นมิตร ไม่บ่น และไม่วางอุปสรรคเป็นที่ตั้ง มีความสุขภาพ และให้เกียรติทุกคนตลอดเวลา ทำหน้าที่ในส่วนของตน ตรงต่อเวลา มีการกำหนดเวลาเสมอ และทำในสิ่งที่คุณให้คำสัญญาไว้ หลีกเลี่ยงการเมืองในที่ทำงาน และพยายามช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานของคุณทุกครั้งที่ทำได้

ศิริพร ศรวงษ์ญาติดี (2564) ได้อธิบายถึงความหมายของทักษะคติเชิงบวก หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่แสดงออกถึงความรู้สึก หรืออารมณ์จากสภาพจิตใจ ได้ตอบในด้านดี และมีความกระตือรือร้นต่อสิ่งรอบตัว

ธงชัย สันติวงษ์ (2540) ได้กล่าวถึง ความหมายของทักษะคติเชิงบวก คือ ทักษะคติที่ชักนำให้บุคคลแสดงออก มีความรู้สึก หรืออารมณ์จากสภาพจิตใจ ได้ตอบด้านดีต่อบุคคลหรือเรื่องราวใด ๆ เรื่องราวหนึ่งรวมถึงหน่วยงาน องค์กรสถาบัน และการดำเนินกิจการขององค์กรและอื่น ๆ

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวสามารถสรุปความหมายของทักษะคติเชิงบวก หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความรู้สึก หรืออารมณ์จากสภาพจิตใจในด้านดี มองโลกในแง่ดี กระตือรือร้น ไม่วางอุปสรรคเป็นที่ตั้ง ให้กำลังใจตนเองและผู้อื่น มีความสุขและมั่นใจ

2.4.2 การสื่อสาร

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการสื่อสาร ไว้ดังต่อไปนี้

ตันแก้ว ดามัง (2565) กล่าวถึงความหมายของการสื่อสาร หมายถึง การเป็นผู้ฟังที่ดี สามารถจับประเด็นจากการฟังได้อย่างดี สามารถพูดสื่อสารให้บุคคลอื่นเห็นคล้อยตามและร่วมมือกันเพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถสื่อสารนโยบายให้เข้าใจนำไปปฏิบัติได้ สามารถพูดเสริมแรงเพื่อให้เกิดการจูงใจและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น

วาริษา ประเสริฐทรง (2557) ได้นิยามความหมายของการสื่อสาร หมายถึง การติดต่อสื่อสารเพื่อถ่ายทอด เพื่อให้เข้าใจตรงกันและเกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน การโน้มน้าวใจ กลุ่มคน การตรวจสอบข้อมูล การลดความขัดแย้ง และ การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร

นิโลบล เบิกบาน (2564) กล่าวถึงความหมายของการสื่อสาร หมายถึง การสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคมหรือกลุ่มโดยกระบวนการสื่อสาร ซึ่งมีการถ่ายทอดและการรับความรู้ความคิด 3 ลักษณะ ได้แก่ การใช้รหัสสัญญาณโดยตรง การใช้เครื่องมือในการถ่ายทอด และการถ่ายทอดโดยกระบวนการทางสังคม

เอกพจน์ สกัต (2564) กล่าวถึงความหมายของการสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร แนวคิด ทักษะหรือระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยอาศัยเทคนิค วิธีการในการผสมผสานระหว่างศิลปะการพูดกับการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่างๆ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับบุคคลผ่านการใช้สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้รับข้อมูลเกิดความรู้ ความเข้าใจในการถ่ายทอดข้อมูล การสื่อสารเพื่อโน้มน้าวให้บุคคลในสถานศึกษา ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

Somerset (2001) ได้กล่าวถึงความหมายของการสื่อสาร หมายถึง การรับฟังความคิดเห็นของคนในองค์การอย่างสร้างสรรค์ ใช้ภาษาสละสลวยและเพื่อให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพมากขึ้น การพูดต้องใช้ท่าทางและสำเนียงที่เหมาะสม การสื่อสารที่ดีควรเป็นผู้ฟังมากกว่าผู้พูด ดังนั้นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องมีคือการสื่อสารสองทาง และสื่อสารทั่วทั้งองค์การเป็นอย่างระบบ

Crosbie (2005) ได้นิยามความหมายของการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งเป็นทักษะย่อย ดังนี้ ความสามารถในการถ่ายทอดความคิดได้อย่างชัดเจนมีประสิทธิภาพด้วยความมั่นใจทั้งภาษาพูดและภาษาเขียน ความสามารถในการฟังเชิงรุกและในการตอบสนอง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการนำเสนอ ความสามารถในการถูกอธิบายให้ได้มาซึ่งข้อสรุป ความสามารถในการเจรจาสื่อสารกับผู้ที่มีความแตกต่างของภูมิหลัง ความสามารถในการขยายขอบเขตสื่อสารของตนเอง และความสามารถในการใช้วัจนภาษา

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการรับส่งสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ใช้วาจาที่ส่งผลดีต่อการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ให้บุคคลอื่นเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง สร้างความประทับใจที่ดีให้กับผู้รับฟัง

2.4.3 การปรับตัว

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการปรับตัว ไว้ดังต่อไปนี้

Erasmus+ et al. (2020) ได้ให้ความหมายของการปรับตัว หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเปลี่ยนแปลงการกระทำ แนวทาง หรือแนวทางในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่

Weiten et al. (2009) กล่าวถึงความหมายของการปรับตัวไว้ว่า หมายถึง กระบวนการด้านจิตใจของบุคคลที่ใช้จัดการกับความท้าทาย และความต้องการในด้านต่างๆ ที่บุคคลต้องพบในชีวิตประจำวัน

วรารภรณ์ ตระกูลสถิตย์ (2545) กล่าวถึงความหมายของการปรับตัว หมายถึง กระบวนการของบุคคลในการปรับตนเอง ขณะที่บุคคลต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่ทำให้บุคคลไม่พึงพอใจหรือเป็นปัญหา เพื่อให้บุคคลดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมหรือสภาพของปัญหาได้

วิไลลักษณ์ พงษ์โสภิต (2555) กล่าวถึงความหมายของการปรับตัว คือ กระบวนการของบุคคลที่ใช้แรงขับและแรงจูงใจในการปรับความคิด และจัดรูปแบบของการเรียนรู้ให้มีความเหมาะสมกับสภาพของสังคม ในการตอบสนองความต้องการด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ทำให้บุคคลมีความเข้าใจตนเอง แล้วพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายได้อย่างประสบความสำเร็จและมีความพึงพอใจในชีวิต

ศิริพร ศรวงษ์ญาติดี (2564) กล่าวว่า การปรับตัว หมายถึง กระบวนการด้านจิตใจของบุคคลที่ใช้จัดการกับความท้าทาย ความต้องการ และปัญหาต่างๆ ที่บุคคลต้องเผชิญในชีวิตประจำวัน เพื่อให้บุคคลดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมหรือสภาพของปัญหาได้

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การปรับตัว หมายถึง กระบวนการด้านจิตใจของผู้บริหารสถานศึกษาในการเปลี่ยนแปลงการกระทำ หรือแนวทางให้เหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่ สามารถจัดการกับความท้าทายและปัญหาต่างๆ เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมและชีวิตประจำวันได้

2.4.4 การบริหารจัดการเวลา

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารจัดการเวลา ไว้ดังต่อไปนี้

Erasmus+ et al. (2020) ให้นิยามความหมายของการบริหารจัดการเวลา หมายถึง การจัดการเวลาเป็นกระบวนการจัดระเบียบและวางแผนวิธีแบ่งเวลาระหว่างกิจกรรมเฉพาะ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

Julie Morgenstern (2002, อ้างถึงในศิริพร ศรวงษ์ญาติดี, 2564) กล่าวว่า การบริหารจัดการเวลา หมายถึง การออกแบบตารางเวลาที่เหมาะสม และกิจกรรมต่างๆ ลงใน ตารางเวลาบนพื้นฐานความต้องการและเป้าหมายเฉพาะตัวของแต่ละคน และรับรู้ได้ถึงความพึงพอใจ เมื่อได้ปฏิบัติ

อารมณ จินดาพันธ์ (2556) ได้อธิบายความหมายของการบริหารจัดการเวลา หมายถึง การวางแผนงานที่จะต้องทำและจัดสรรเวลาในการทำงานนั้นๆ ให้เหมาะสม โดยใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ อย่างคุ้มค่าที่สุด และไม่จำเป็นว่าต้องเป็นนักบริหารเท่านั้นที่จะต้องการบริหารการใช้ เวลาในการทำงานของคนทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในสาขาอาชีพใด สถานะใด ก็ควรจะต้องมีการวางแผนใช้ เวลาในการทำงาน จะสามารถดำเนินภารกิจต่างๆ ได้อย่างราบรื่น รวดเร็ว และเรียบร้อย

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การบริหารจัดการเวลา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด สามารถวางแผน กำหนดระยะเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สามารถดำเนินภารกิจต่างๆ ได้อย่างราบรื่น รวดเร็ว และเรียบร้อย

2.4.5 จริยธรรมในการทำงาน

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของจริยธรรมในการทำงาน ไว้ดังต่อไปนี้ ศิริพร ศรวงษ์ญาติดี (2564) กล่าวถึงความหมายของจริยธรรมในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ถูกต้องดีงามตามหลักจริยธรรม ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ และการแก้ปัญหาภายในองค์กร เพื่อความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงาน ก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

Robles (2012) ได้กล่าวว่าจริยธรรมในการทำงาน คือการตั้งใจทำงาน ซื่อสัตย์ มีความคิดริเริ่ม มีแรงบันดาลใจ ตรงต่อเวลา และเข้างานครบถ้วน

Erasmus+ et al. (2020) ได้กล่าวว่าจริยธรรมในการทำงาน หมายถึง การพยายามปฏิบัติงานที่เรารัก ไม่อายที่จะทำงานหนัก มองหาวิธีปรับปรุงตัวเองอยู่เสมอ และยอมรับ ความผิดพลาดของตนเองได้ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ความหมาย ของจริยธรรมในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้หลักจริยธรรมในการ ปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน พฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและการ แก้ปัญหาภายในองค์กร

2.4.6 การคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์ ไว้ดังต่อไปนี้

วาริษา ประเสริฐทรง (2557) กล่าวว่า การคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์ หมายถึง การตั้งคำถามที่นำไปสู่คำตอบ การมีทักษะในการสังเกต การวิเคราะห์จำแนกแยกแยะข้อมูล ข่าวสาร การวิเคราะห์ปัญหาในสถานการณ์ที่ยุ่งยาก การวิพากษ์วิจารณ์ตามหลักเหตุผล การแสวงหาข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่ถูกต้องหลากหลาย การประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง และการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์

นิโลบล เบิกบาน (2564) กล่าวถึงความหมายของการคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์ หมายถึง การประเมินสถานการณ์รอบตัวด้วยหลักเหตุและข้อมูลที่ถูกต้อง รับรู้สาเหตุของปัญหา หาทางเลือกแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ อย่างสร้างสรรค์และทำให้ทุกฝ่ายพึงพอใจ

เอกพจน์ สกัต (2564) กล่าวว่า การคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ ประเมิน และแยกแยะข้อมูล ข่าวสาร ปัญหา และสถานการณ์รอบตัว และหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้น เพื่อค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของสิ่งที่เกิดขึ้น โดยเชื่อมโยงความรู้ความสามารถและประสบการณ์เดิมกับสิ่งที่เป็นปัญหาเข้าด้วยกัน เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการจัดปัญหาในองค์กรอย่างเป็นระบบ และทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจมากที่สุด

Crosbie (2005) กล่าวว่า การคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์วิจารณ์ รวมทั้งสามารถทำความเข้าใจและใช้ความรู้ในการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นใหม่หรือแตกต่าง โดยแบ่งเป็นทักษะย่อยดังนี้ ความสามารถในการจำแนกวิเคราะห์ ปัญหา และสถานการณ์ที่มีความยุ่งยาก และทำการประเมินด้วย ความเป็นกลาง ความสามารถในการอธิบายวิเคราะห์ และอภิปรายความสามารถในการค้น การสืบหาแนวคิด ทางเลือกในการจัดการปัญหา ความสามารถในการคิดมองข้ามไปข้างหน้า ความสามารถในการสร้างข้อสรุปจากหลักฐานเชิงประจักษ์ ความสามารถในการยับยั้ง และรับผิดชอบในแนวคิด ความเชื่อ ความสามารถในการทำความเข้าใจ และดำรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่มีความแตกต่าง

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์ ประเมิน และแยกแยะข้อมูล ข่าวสาร ปัญหา และสถานการณ์รอบตัวด้วยหลักเหตุผล สามารถแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ อย่างสร้างสรรค์

2.4.7 การทำงานเป็นทีม

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของการทำงานเป็นทีม ไว้ดังต่อไปนี้

วาริษา ประเสริฐทรง (2557) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง การยอมรับฟังความคิดเห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล การทำงานประสานงานร่วมกับผู้อื่น การยอมรับการตัดสินใจของทีม การพัฒนาความสามารถให้กับสมาชิกในทีม การตรวจสอบการทำงานของทีมน และการให้ข้อมูลย้อนหลังผลการปฏิบัติงานของทีม

นิโลบล เบิกบาน (2564) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีความสัมพันธ์กันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถที่หลากหลาย มีการติดต่อประสานงาน มีการปรึกษาหารือ มีการตัดสินใจร่วมกัน มีการพึ่งพาช่วยเหลือกัน หรือทำกิจกรรมนั้นๆ อย่างเต็มความสามารถ ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในทีม และทำให้สมาชิกทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม

เอกพจน์ สกัต (2564) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับกลุ่มคนที่มีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ด้วยความทุ่มเท มุ่งมั่น ตั้งใจ โดยมีผู้บริหารเป็นผู้ประสานงานพร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นในการทำงาน และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม มีการติดตาม ประเมินผลและให้ข้อมูลสะท้อนผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อภิชาติ ต๋วยเกี๋ยง (2564) กล่าวถึงความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถในการสร้างทีมให้มีประสิทธิภาพ โดยการกระตุ้นให้คนในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเท่าเทียม การยอมรับผลการตัดสินใจของคนในทีม การพัฒนาความสามารถ การตรวจสอบคุณภาพงานให้คนในทีม เพื่อตรวจสอบการทำงาน และการให้ข้อมูลย้อนกลับหลังของผลการปฏิบัติงาน

ศิริพร ศรวงษ์ญาติดี (2564) กล่าวถึงความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมกลุ่ม การร่วมมือ การรับผิดชอบ และปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีการประสานสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Crosbie (2005) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นที่มีภูมิหลังทางด้านสังคม วัฒนธรรมนิยม ประเพณีวัฒนธรรมที่แตกต่าง เพื่อให้ถึงเป้าหมายเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วยความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์ และทำงานกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการเข้าใจและสวมบทบาทเป็นผู้นำและผู้ตามได้ ความสามารถในการชื่นและเคารพต่อทัศนคติ ความเชื่อ พฤติกรรมของผู้อื่น ความสามารถในการให้ความช่วยเหลือ ในการวางแผน และประสานงาน และความสามารถในการรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของกลุ่ม

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ยอมรับการตัดสินใจ และรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของทีม ทำให้บุคลากรทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม เพื่อไปให้ถึงเป้าหมายเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4.8 ภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำ ไว้ดังต่อไปนี้

ตันแก้ว ดามัง (2565) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ด้านการพัฒนาวิชาชีพและแสดงออกถึงการมีความรู้ นั้น สามารถจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาได้สามารถ เปรียบเทียบผลงานที่ทำได้จริงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ เป็นแบบอย่างที่ดีในการตัดสินใจ น่าเชื่อถือไว้วางใจ สามารถวิเคราะห์แยกแยะสิ่งต่างๆ ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จเป็นที่ยอมรับแก่สังคม สามารถริเริ่มเพื่อเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษา และสามารถคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

วาริษา ประเสริฐทรง (2557) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารเชิงรุก การมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่ายชุมชน การเป็นนักฟังที่ดี การสร้างขวัญกำลังใจ การรักษามาตรฐาน คุณภาพในการทำงาน และการสนับสนุนงบประมาณเพื่อบริหารจัดการเพื่อการเรียนรู้

เอกพจน์ สกัต (2564) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ภาพรวมขององค์กร การวางแผนและดำเนินงานเพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีวิสัยทัศน์ สติปัญญา ความรอบรู้ และความสามารถในการบริหารจัดการตนเองทั้งด้านเวลาการบริหารจัดการความเครียด อารมณ์ ความรู้สึก การบริหารบุคคลกรให้กำลังใจและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การบริหารงานและองค์กร ความสามารถในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาองค์กร

ศิริพร ศรวงษ์ญาติดี (2564) กล่าวว่าภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการของผู้นำที่ใช้อิทธิพลอย่างเหมาะสม ในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน และโน้มน้าวใจให้ปฏิบัติตามอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้อิทธิพลอย่างเหมาะสม ในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน มีความชำนาญในการบริหารจัดการ กำหนดเป้าหมาย โน้มน้าว จูงใจ หรือชี้้นำให้ผู้ตามปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของกลุ่มองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5 การพัฒนาจรรยาบรรณ

การพัฒนาจรรยาบรรณนั้นจะช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาตนเองอย่างมีความสมดุล ครบถ้วน โดยมีผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณหลากหลายท่านดังต่อไปนี้

วาริษา ประเสริฐทรง (2557) กล่าวว่าไว้ว่า แนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณโดยจำแนกออกเป็น 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านการสื่อสารและการนำเสนอ ผู้บริหารควรมีการอบรมและกำกับติดตามการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศผู้บริหาร ควรเป็นตัวอย่างในการนำเทคโนโลยีเพื่อการนำเสนอข้อมูลและ ลดความขัดแย้ง
2. ด้านความสามารถของภาวะผู้นำ ผู้บริหารควรมีการนำกระบวนการวิเคราะห์องค์กร (SWOT Analysis) มาใช้วิเคราะห์องค์กรอย่างเป็นระบบ มีการจัดทำระบบสารสนเทศของสถานศึกษา เพื่อประกอบการตัดสินใจ
3. ด้านการทำงานแบบร่วมแรงร่วมใจเป็นทีม สถานศึกษาควรสร้างค่านิยมร่วมในองค์กร โดยให้ทุกคนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและวิธีการทำงานใหม่ให้เท่าทันกับความสามารถที่เปลี่ยนแปลง สร้างบรรยากาศให้ผู้บริหารและครูได้มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ทัศนศึกษาแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น
4. ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่ควรกระตุ้นให้ผู้บริหารวิเคราะห์และแก้ปัญหาตามหลักเหตุผล ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมโดยใช้งานวิจัยเป็นฐานในการพัฒนา นำระบบกำกับติดตามและช่วยเหลือ
5. ด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูใช้กระบวนการวิจัยเป็นฐานในการพัฒนาผู้เรียนสู่การผลิตนวัตกรรมแบบมืออาชีพ สร้างความตระหนักให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง
6. ด้านการศึกษาเรียนรู้และใช้เทคโนโลยี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้พัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งมีการติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง
7. ด้านการพัฒนาคนและการสร้างนวัตกรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง และการนิเทศติดตามการทำงานของครูและบุคลากรอย่างจริงจัง และส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสอนงานในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

8. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานอย่างจริงจัง และให้กำลังใจ ยกย่องให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน

ทิพย์รัตน์ กาประสิทธิ์ และคณะ (2566) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะในด้านต่างๆ ไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. ด้านการสื่อสารและการนำเสนอ มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่ช่วยสนับสนุน ส่งเสริมทักษะด้านการฟังภาษาอังกฤษให้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ และการพัฒนาตนเองอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

2. ด้านการทำงานเป็นทีม มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรใช้หลักประชาธิปไตยในการบริหารงาน หรือวิเคราะห์สภาพองค์กรในปัจจุบัน เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อย

3. ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรฝึกทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล สังเกต จำแนกแยกแยะรายละเอียดเปรียบเทียบ บอกความเหมือนความต่างของข้อมูล

4. ด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรฝึกอบรมเรียนรู้จากผู้ประสบผลสำเร็จ กล่าวพร้อมเผชิญกับงานหรือสถานการณ์ที่ยากลำบาก มีความสงบนิ่ง มีความสุขุมแม้จะอยู่ภายใต้สถานการณ์ตึงเครียด

5. ด้านความเป็นผู้นำ มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารควรใช้ทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาเพื่อปรึกษาหารือการดำเนินงานของโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจตัดสินใจในงานด้านต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่

6. ด้านนวัตกรรมและการพัฒนาคน มีแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) ใช้แนวคิดวิธีการในศตวรรษที่ 21 แนวคิดปัจจุบันกับแนวคิดใหม่จัดการดำเนินการนิเทศ ติดตาม แนะนำ และประเมินคุณภาพทั้งภายใน ภายนอกอย่างต่อเนื่อง

Erasmus+ et al. (2020) ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณ โดยจำแนกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านทัศนคติเชิงบวก เริ่มต้นจากการให้การช่วยเหลือผู้อื่นไม่ว่าเล็กหรือใหญ่ก็เป็นผลดีต่อผู้อื่นและตนเองเช่นกัน สร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น การฝึกฝนความคิดของตนเองพยายามคิดเชิงบวกสม่ำเสมอจะส่งเสริมให้ตนเองมีทัศนคติเชิงบวก

2. ด้านการสื่อสาร การพัฒนาทักษะการฟัง ผู้ฟังที่กระตือรือร้นโดยใช้ภาษากาย สนับสนุน รับฟังความคิดความเห็น และความรู้สึกของผู้อื่น การพูดคุยกสื่อสารด้วยความมั่นใจ โดยใช้ภาษากาย และน้ำเสียงที่ชัดเจนจะช่วยพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร

3. ด้านการปรับตัว การมองการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตตามธรรมชาติ เรียนรู้กับการจัดการกับความล้มเหลว มองไปข้างหน้า และวางแผนสำหรับอนาคตตั้งเป้าหมาย

4. ด้านการบริหารจัดการเวลา การวางแผนที่จะใช้เวลาในแต่ละวันให้คุ้มค่าที่สุด นึกถึงความสำคัญของแต่ละงาน และจัดการงานที่สำคัญและเร่งด่วนให้แล้วเสร็จก่อน มั่นใจฝึกฝนและทำให้ส่วนนี้เป็นส่วนหนึ่งของกิจวัตรประจำวันจะได้มีพลังงานและมีสมาธิมากขึ้น

5. ด้านจริยธรรมในการทำงาน เป็นแบบอย่างในการประพฤติ ปฏิบัติตน ซื่อสัตย์ ทำความดีอย่างสม่ำเสมอ หากประพฤติดีคนรอบข้างก็จะให้ความเคารพนับถือ ปฏิบัติตามกฎหมาย เป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคคลรอบตัว

6. ด้านการคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์ เรียนรู้และฝึกฝนเมื่อเกิดปัญหาเริ่มจากการระบุปัญหา ค้นหาสาเหตุที่แท้จริง ค้นหาหนทางที่ใช้ในการแก้ปัญหา ดำเนินการแก้ไขปัญหา และจะต้องประเมินวิธีการแก้ไขปัญหา

7. ด้านการทำงานเป็นทีม จะต้องอาศัยทักษะหลากหลายประการ ต้องมีทักษะในการสื่อสารที่ดี มีทัศนคติทางบวก ร่วมมือกันแก้ไขปัญหากัน

8. ด้านภาวะผู้นำ การใช้อำนาจที่มีเพื่อสร้างแรงจูงใจและกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย เช่น การให้รางวัล เพิ่มเงินเดือน การชื่นชม รวมทั้งการแสดงให้เห็นถึงความทุ่มเทในการทำงาน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ย่อมเป็นที่ยอมรับ เคารพ นับถือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะจูงใจชักนำให้สมาชิกขององค์กรร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้

นิโบล เบิกบาน (2564) ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาจรรยาวัตรของผู้บริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

1. การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง หมายถึง การเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติงานร่วมกับกลุ่มคนที่มีทักษะและประสบการณ์ต่างระดับ จนเกิดการแลกเปลี่ยนความเห็น วิเคราะห์ปัญหา วางแผนในการแก้ปัญหา และนำไปสู่การแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับตนเองและองค์กร

2. การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ จนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเจตคติของตน เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

3. การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากแรงจูงใจภายในโดยไม่มีใครบังคับ มีการกำหนดเป้าหมาย แหล่งความรู้ ยุทธวิธีการเรียนรู้ แผนการเรียนรู้ และประเมินผล การเรียนรู้ด้วยตนเอง

อภิชาติ ต๋วยเกี๋ยง (2564) ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาจรรยาวัถษะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 ประการดังนี้

1. ศึกษาจากการปฏิบัติงาน หมายถึง การพัฒนาจากการปฏิบัติงานเพื่อที่จะนำไปสู่การประเมินสัมฤทธิผลการทำงานในระยะเวลา 1 ปีของผู้บริหารระยะประจำการ ซึ่งต้องสอดคล้องกับตัวชี้วัดในการทำงาน โดยสะท้อนให้เห็นถึงระดับคุณภาพและผลที่เกิดขึ้นกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. การปฐมนิเทศ หมายถึง การพัฒนาโดยการแนะนำระเบียบการปฏิบัติต่างๆ สภาพแวดล้อม บริบท เพื่อให้ผู้บริหารระยะแรกเริ่มประจำการรู้จักประวัติความเป็นมาขององค์กร รู้จักผู้บริหารระดับต่างๆ กฎระเบียบต่างๆ ที่ต้องปฏิบัติรวมถึงการแบ่งสายงานในองค์กร

3. การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้ผู้บริหารระยะเริ่มประจำการได้เรียนรู้ และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง เพื่อมุ่งให้คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลให้เป็นไปในทางที่ต้องการ วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมจะเน้นในแง่ของส่วนรวม เพื่อปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด เป็นการสร้างความสนใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ช่วยลดความสิ้นเปลือง ลดการขาดงาน ลดการลาออกจากงาน และฝึกฝนบุคลากรไว้เพื่อสนองความต้องการกำลังคนในการขยายองค์กร

4. ศึกษาดูงาน หมายถึง การพัฒนาโดยวิธีการนำไปยังสถานที่ที่ปฏิบัติงานจริง เพื่อศึกษาสิ่งต่างๆ ด้วยตนเอง ว่าเรื่องนั้นๆ จะเป็นอย่างไร มีขั้นตอนอย่างไร อาจมีการบรรยายสรุป หรืออธิบายประกอบการศึกษาดูงานโดยเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานนั้นๆ

5. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การพัฒนาที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารระยะเริ่มประจำการเกิดการเรียนรู้ ทั้งด้านทฤษฎี และปฏิบัติสามารถนำสิ่งที่ได้รับไปปฏิบัติงานสถานการณ์จริง

6. การให้คำปรึกษาแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง การพัฒนาโดยเน้นการขอคำปรึกษา และรับคำแนะนำ เมื่อผู้บริหารระยะเริ่มประจำการมีปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานที่รับผิดชอบจากผู้มีความรู้หรือผู้เชี่ยวชาญ ทำหน้าที่ให้แนวทางเคล็ดลับ และวิธีการเพื่อให้ผู้บริหารระยะเริ่มประจำการ สามารถปฏิบัติงานตามระเบียบ กฎหมาย และภารกิจที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

7. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาตนเองด้วยการฝึกฝน ปฏิบัติด้วยตนเอง จากแหล่งเรียนรู้ช่องทางการเรียนรู้ต่างๆ เช่น อ่านหนังสือ ศึกษาระบบงาน การค้นคว้าข้อมูลผ่านอินเทอร์เน็ต เรียนรู้จาก E-Learning หรือสอบถามผู้รู้จากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้

สรุปได้ว่าจรรยาวัฑษะของผู้บริหารสถานศึกษา มีหลากหลายด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสารและการนำเสนอ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคิดแก้ปัญหา ด้านจริยธรรมในการทำงาน ด้านการศึกษาเรียนรู้และใช้เทคโนโลยี ด้านนวัตกรรมและการพัฒนาคน ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการปรับตัว ด้านทัศนคติเชิงบวก และด้านการบริหารจัดการเวลา ซึ่งมีแนวทางในการพัฒนาจรรยาวัฑษะที่แตกต่างกันในแต่ละด้าน นอกจากนี้ในการพัฒนาจรรยาวัฑษะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องอาศัยการพัฒนาตนเองควบคู่กัน ซึ่งได้แก่ การปฐมนิเทศการศึกษาด้วยตนเอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการพัฒนาระหว่างปฏิบัติงาน การศึกษาดูงาน การสอนงานหรือระบบพี่เลี้ยง การประเมินผล การสะท้อนผล การให้คำปรึกษาแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น

3. แนวคิดที่เกี่ยวกับความต้องการจำเป็น

3.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น ไว้ดังนี้ สุวิมล ว่องวาณิช (2558) ได้ให้ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินและสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่น่าไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการจัดการศึกษา หรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็น จึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

มงคล เกตุสุวรรณ (2561) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการศึกษา เปรียบเทียบสภาวะอย่างใดอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและความคิดเห็นต่อสภาวะนั้นในสภาวะที่มีความเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อนำผลการเปรียบเทียบนั้นไปใช้ในการพัฒนาสภาวะนั้นต่อไป

สมบัติ อุตรัตน์ (2563) กล่าวถึงความต้องการจำเป็นและการประเมินความต้องการจำเป็น มีความหมายของความสอดคล้องกัน เพราะต่างก็เป็นกระบวนการวิเคราะห์เพื่อแสดงความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์อย่างเป็นระบบ และนำมาจัดลำดับความสำคัญ ความต้องการจำเป็นมีความหมายว่า เป็นผลของกระบวนการวิเคราะห์ความแตกต่าง

ระหว่างสภาพที่เป็นจริงกับสภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งได้จากการหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพดังกล่าว แล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญ เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาหรือแก้ไขต่อไป

Kaufman et al. (1993 อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) กล่าวว่า การประเมินความต้องการจำเป็นหมายถึง กระบวนการที่ใช้เพื่อระบุช่องว่างระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันกับที่ปรารถนาจะให้เกิด แล้วจัดลำดับความสำคัญของช่องว่างดังกล่าว จากนั้นเลือกช่องว่างที่สำคัญที่สุดมาเป็นประเด็นที่ต้องดำเนินการต่อไป

Revire et al. (1996, อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) ได้ให้ความหมายการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น คือ กระบวนการที่จัดกระทำอย่างเป็นระบบ เพื่อคัดเลือกหรือวิเคราะห์ให้ได้ปัจจัยเพื่อการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายและการดำเนินการทุกขั้นตอน ผลการประเมินใช้ได้เฉพาะกลุ่มประชากร แต่มีความเป็นระบบบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์ และเน้นผลลัพธ์

จิตติกานต์ เอี่ยมสะอาด (2559) ได้สรุปความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นจากทัศนะของ Witkin (1984), Kaufman et al. (1983), Witkin & Alschuld (1995), Revire et al. (1996) ซึ่งหมายถึง กระบวนการที่เป็นระบบซึ่งใช้เพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นจริง จากนั้นนำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น แล้วเลือกความต้องการจำเป็นที่อยู่ในลำดับที่มีความสำคัญมากๆ มาแก้ไข เพื่อหาแนวทางการพัฒนาต่อไป

จากการศึกษาความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นนั้น สามารถสรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างระหว่างสภาพที่มุ่งหวังกับสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาจัดเรียงลำดับความสำคัญของความแตกต่างนั้น เพื่อใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาหรือแก้ไขต่อไป การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่น่าไปสู่การเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

3.2 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2558) กล่าวว่าในการประเมินความต้องการจำเป็นโดยทั่วไปมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น อธิบายเหตุผลที่จำเป็นต้องทำการประเมินความต้องการจำเป็น

2. กำหนดองค์กรหรือบุคคลที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น เนื่องจากความต้องการจำเป็นมีหลายระดับ ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็นต้องกำหนดว่าความต้องการจำเป็นนั้นเป็นของผู้รับบริการ ผู้ให้บริการ หรือเป็นทรัพยากรที่ต้องการในทางการศึกษา

3. กำหนดเนื้อหาสาระเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่ต้องการประเมิน เช่น ความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

4. ออกแบบการประเมินความต้องการจำเป็น

4.1 กำหนดผู้เกี่ยวข้องกับการระบุการประเมินความต้องการจำเป็น เนื่องจากผู้เกี่ยวข้องกับการทำงานมีหลายกลุ่ม ในทางการศึกษามีทั้งนักเรียน อาจารย์ ผู้บริหาร ผู้ปกครอง เป็นต้น

4.2 กำหนดวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น วิธีการประเมินความต้องการจำเป็นมีหลายวิธี ผู้ที่รับผิดชอบต้องมีการพิจารณาว่าวิธีการใดที่มีความเหมาะสมควรนำมาใช้ในการประเมิน โดยมีเกณฑ์ที่ใช้ในการคัดเลือกได้แก่ ลักษณะของความต้องการจำเป็น กลุ่มเป้าหมายที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูล ระยะเวลา ทรัพยากรที่มีอยู่

4.3 กำหนดผู้ให้ข้อมูลและเครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็น ผู้ให้ข้อมูลเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น และเครื่องมือที่ใช้ในการวัดความต้องการจำเป็นนั้นว่าสำคัญมากต่อการได้ความต้องการจำเป็นที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้ที่สร้างหรือจัดหาเครื่องมือต้องทำความเข้าใจว่าข้อมูลที่ต้องการคืออะไร การนิยามความหมายของความ ต้องการจำเป็นส่งผลต่อข้อมูลที่ต้องการจัดเก็บ

4.4 กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นไม่ได้แตกต่างไปจากการเก็บข้อมูลการวิจัยหรือการประเมินอื่น แต่การวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินความต้องการจำเป็น ให้มีความสำคัญกับการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนั้นสถิติหรือเทคนิคที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเน้นที่การจัดลำดับความสำคัญ

3.3 การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

การจัดลำดับความสำคัญ (Priority setting) ของความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์สาเหตุ และการกำหนดแนวทางการแก้ไข ปัญหา ซึ่งจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์สาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดลำดับ (Sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย (สุวิมล ว่องวานิช, 2558)

สุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้เสนอเทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ที่เป็นทั้งรูปแบบการตอบสนองเดี่ยวและรูปแบบการตอบสนองคู่ โดยมีวิธีการแนวคิดเบื้องหลังของแต่ละเทคนิควิธีการดำเนินการที่คล้ายคลึงกัน ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการสำคัญคือ การให้คะแนนความสำคัญตามวิธีการที่กำหนด การเรียงลำดับความสำคัญและการสรุปผลการจัดลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. เทคนิคการจัดลำดับข้อมูลแบบตอบสนองเดี่ยว ได้แก่ ข้อมูลที่ผู้ตอบแบบสอบถามเพียงส่วนเดียว ได้เสนอไว้ 4 วิธีคือ

1.1 วิธีการจัดเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานสำหรับมาตรแบบกลุ่ม (Category Scales) วิธีนี้นักวิจัยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุน้ำหนักความสำคัญของความต้องการจำเป็น ตามการรับรู้เป็นรายประเด็นตามมาตรประมาณค่า ผู้ให้ข้อมูลจะให้น้ำหนักความสำคัญกับความต้องการจำเป็นประเด็นต่าง ๆ เท่ากันได้ หากเห็นว่าความต้องการจำเป็นเหล่านั้นมีระดับความสำคัญเท่ากัน จากนั้นทำการแจกแจงน้ำหนักความถี่ที่กระจายตามมาตรประมาณค่าของแต่ละข้อรายการ แล้วหาค่ามัธยฐานหรือฐานนิยม หรือค่าเฉลี่ย แต่ค่ามัธยฐานจะเป็นค่าสถิติที่เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่อยู่ในมาตราจัดอันดับในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น สามารถเรียงค่าจากมากไปหาน้อยหรือจากน้อยไปหามากตามค่าสถิติที่ได้ในแต่ละข้อรายการ อย่างไรก็ตามผลที่ได้จากการใช้วิธีนี้ ในการจัดลำดับความสำคัญมีความเป็นไปได้สูงที่ความต้องการจำเป็นทุกประเด็นมีค่าเท่ากัน ซึ่งทำให้ต้องมีการอภิปรายเสริมหรือหาข้อมูลอื่นเสริมว่าความต้องการจำเป็นประเด็นใดมีความสำคัญมากที่สุด นับเป็นจุดอ่อนของวิธีนี้

1.2 วิธีสร้างมาตรประมาณค่าช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling) การจัดความสำคัญความต้องการจำเป็น สามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาด (Magnitude Estimation Scaling-MES) โดยเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งมีหลายด้านว่าด้านใดมีความสำคัญมากกว่า วิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาดจะมีการกำหนดความสำคัญของแต่ละข้อรายการด้วยคะแนนในเชิงเปรียบเทียบ กับคะแนนความสำคัญของข้อความแรก ความต้องการจำเป็นที่ใช้เป็นฐานการอ้างอิง ซึ่งกำหนดโดยการประเมินความต้องการจำเป็นถือว่าเป็นวิธีที่ลดจุดอ่อนของวิธีแรก

1.3 วิธีการกำหนดคะแนนรายคู่ (Paired-Weighting Procedure) กระบวนการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired - Weighing Procedure-PWP) เป็นวิธีการจัดลำดับความสำคัญด้วยการเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นทุกประเด็นเป็นรายคู่ให้ครบทุกคู่ที่เป็นไปได้ วิธีนี้จึงมีจุดเด่นกว่าสองวิธีแรก โดยปกติความต้องการจำเป็นที่ต้องการจัดลำดับความสำคัญไม่ควรเกิน 15 ข้อ หากเกิน 15 ข้อ จะทำให้กลุ่มตัวอย่างสับสน และไม่สามารถจํารายละเอียดของข้อรายการต่างๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์

1.4 วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญด้วยการ์ด (Card Sort) เป็นวิธีการที่ใช้การ์ดเป็นอุปกรณ์ ที่ทำให้ผู้ประเมินความต้องการจำเป็นมีความสะดวกในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมากขึ้น วิธีนี้มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

1.4.1 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็น เตรียมข้อความที่แสดงความต้องการจำเป็นทั้งหมดที่ต้องจัดลำดับ โดยการพิมพ์ในกระดาษที่เป็นการ์ด จัดทำการ์ดเป็นชุด ตามจำนวนคนที่ทำหน้าที่จัดลำดับความสำคัญ

1.4.2 มอบการ์ดให้กับกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่จัดเรียงลำดับความสำคัญ ชี้แจงให้แยกการ์ดออกเป็นกอง ๆ ตามกลุ่มของข้อความที่คิดว่ามีความสำคัญอยู่ในกองเดียวกันจะเป็นกี่กองก็ได้

1.4.3 ระบุระดับความสำคัญในการ์ดแต่ละใบแล้วมอบการ์ดคืน

1.4.4 ผู้รับผิดชอบในการประเมินความต้องการจำเป็น จัดทำการแจกแจงความถี่ของคะแนนของการ์ดแต่ละใบ แล้วสรุปคะแนนเป็นภาพรวม เสนอเป็นผลการประเมินความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย

2. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่ รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (Dual - response format) โดยผู้วิจัยจะขอเสนอเพียงบางวิธีที่เกี่ยวข้องคือกลุ่มวิธีที่ใช้หลักประเมินความแตกต่าง ดังนี้

วิธีการที่ใช้หลักประเมินความแตกต่าง พบว่าเป็นที่นิยมใช้กันมาก เป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (I = Importance) ของข้อความนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What Should Be” และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล (D = Degree of Success) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What Is” สูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธีมีดังนี้

(1) วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และ ค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า Rank order of difference scores

$$MDF = I - D$$

(2) วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปแบบดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้ Lane et al. (1983, อ้างถึงใน Witkin, 1984, อ้างถึงในสุวิมล ว่องวานิช, 2558: 277) ได้สร้างดัชนีชื่อว่า Priority Needs Index (PNI) ซึ่งดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความ

แตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (Mean Difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I

$$PNI = (I - D) \times I$$

(3) วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิม โดยนงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างของ (I - D) แล้วหาร ด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D) / D$$

จากการศึกษาสรุปได้ว่า การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากในกระบวนการกำหนดความต้องการจำเป็น เพราะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ การจัดลำดับความต้องการจำเป็นเป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย

โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการ Priority Needs Index (PNI_{modified}) แบบปรับปรุงในการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

3.4 ประโยชน์ของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

1. การนำไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ การศึกษาความต้องการจำเป็นสามารถทำให้ได้สารสนเทศที่จะนำไปใช้ในการกำหนดแผนกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อที่จะสามารถวางแผนในการจัดสรรทรัพยากรบุคคลากร การจัดทำแผนปฏิบัติการ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การกำกับติดตามการประเมินผลและความสำเร็จขององค์กร

2. การจัดการวางแผนการอบรมบุคคลากร การประเมินความต้องการจำเป็นจะทำให้สามารถกำหนดเป้าหมายที่เป็นความต้องการในการอบรมพัฒนาบุคคลากร ทำให้การอบรมพัฒนาบุคคลากรเป็นประโยชน์ตามข้อมูลที่มีอยู่

3. การพัฒนาครูโดยใช้การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน คือการพัฒนาครูกลุ่มใดๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนโดยมีพี่เลี้ยงที่เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ให้คำแนะนำชี้แนะ โดยสิ่งสำคัญของการอบรมนั้นต้องทำการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นของครูในโรงเรียนก่อน เพื่อนำไปสู่การออกแบบกิจกรรมหรือรูปแบบการอบรมพัฒนาที่เหมาะสมต่อไป

4. การนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรให้ตอบสนองต่อบริบทของพื้นที่ในแต่ละท้องถิ่น ต้องมีการกำหนดเป้าหมายวัตถุประสงค์ของหลักสูตรให้เกิดการพัฒนาด้วยการจัดการศึกษา ดังนั้นการพัฒนาหลักสูตรต้องมีการประเมินความต้องการจำเป็น เพื่อให้ทราบความต้องการของพื้นที่นั้นๆ ก็จะสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาด้วยการสร้างหลักสูตรการศึกษาที่สอดคล้องเหมาะสมต่อไป

5. การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นกับการประกันคุณภาพการศึกษา การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นภายในองค์กรจะทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา จากการทำทราบดีและตระหนักถึงสภาพจริงและสภาพที่ควรพัฒนา

6. การประเมินความต้องการจำเป็นด้านระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ การพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) ซึ่งมีข้อมูลสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ที่ต้องการ ก็ต้องมีการประเมินความต้องการจำเป็นเพื่อพัฒนาระบบ การสำรวจอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ โปรแกรม และข้อมูลวางแผนพัฒนา

กล่าวโดยสรุป ประโยชน์การศึกษาความต้องการจำเป็นมีดังต่อไปนี้ การนำไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ การนำไปสู่การจัดการวางแผนการอบรมบุคลากร การพัฒนาครูโดยใช้การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นกับการประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินความต้องการจำเป็นด้านระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์

4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

4.1 ข้อมูลทั่วไป

4.1.1 สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และประกาศของกระทรวงศึกษาธิการเรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2561 มีบทบาทหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 รับผิดชอบในการจัดการศึกษาใน 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสระบุรี อำเภอหนองแซง อำเภอเสาไห้ อำเภอบ้านหมอ อำเภอพระพุทธบาท อำเภอหนองโดน อำเภอ

ดอนพุด และอำเภอเฉลิมพระเกียรติ โดยในปีการศึกษา 2566 มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 116 แห่ง จำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 18,562 คน ครูจำนวน 1,095 คน และจำนวนห้องเรียนทั้งสิ้น 1,157 ห้อง

4.1.2 ข้อมูลด้านขอบเขตความรับผิดชอบ และอำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จัดตั้งขึ้นตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา ณ วันที่ 7 กรกฎาคม 2546 (ราชกิจจานุเบกษา, 2546) ได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 175 เขต โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ประกอบด้วย 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสระบุรี อำเภอหนองแขง อำเภอเสาไห้ อำเภอบ้านหมอ อำเภอพระพุทธบาท อำเภอหนองโดน อำเภอดอนพุด และอำเภอเฉลิมพระเกียรติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตั้งอยู่ที่ถนนมิตรภาพ ตำบลปากเพรียว อำเภอเมืองสระบุรี 18000

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจบทบาทและอำนาจหน้าที่ ตามมาตรา 37 ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ และกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา

4. กำกับ ดูแลติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

และให้แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

- 1) กลุ่มอำนวยการ
- 2) กลุ่มนโยบายและแผน
- 3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 4) กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
- 5) กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 7) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- 8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 9) หน่วยตรวจสอบภายใน
- 10) กลุ่มกฎหมายและคดี

4.1.3 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร เป้าประสงค์ จุดเน้น

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเป็นองค์กรต้นรู้ มีสมรรถนะสูง และเป็นองค์กรแห่งความสุข

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่ตีมีวินัยเป็นพลเมืองที่ดีบนพื้นฐานความเป็นไทยน้อมนำพระบรมราโชบายและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีสมรรถนะและมีทักษะในศตวรรษที่ 21
3. เสริมการจัดการศึกษาให้มีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ
4. เพิ่มโอกาสให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
5. ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตอบสนองต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

6. ส่งเสริมการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมให้น่าดูน่าอยู่และสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

7. พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคใหม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล

ค่านิยมองค์กร

Learning: เรียนรู้

Integrate: บูรณาการ

Accountability: ชานรับ

Quick: ฉับไว

Service Mind: ใส่ใจบริการ

เป้าประสงค์

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตอบสนองต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาน่าดู น่าอยู่ และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

3. สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ยุคใหม่ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล วิจัยและนวัตกรรมในการบริหารและการจัดการเรียนรู้

จุดเน้น 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1. เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน ในระดับดี
2. ผู้เรียนอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น และมีทักษะชีวิตที่พึ่งตนเองได้
3. ผู้เรียนมีความสามารถพิเศษ อย่างน้อย 1 ด้าน
4. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความปลอดภัย
5. ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
6. สถานศึกษามีผลงานที่เป็นแบบอย่างจากการปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและพระบรมราโชบายด้านการศึกษา
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีนวัตกรรม และผลงานที่เป็นแบบอย่าง

4.2 ข้อมูลเชิงปริมาณ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีข้อมูลพื้นฐาน สำหรับการนำมาใช้ในการจัดการศึกษา ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1, 2566)

4.2.1 ข้อมูลสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 18,562 คน สถานศึกษาในสังกัดจำนวน 116 แห่ง รับผิดชอบในการจัดการศึกษาใน 8 อำเภอ ซึ่งแบ่งสถานศึกษาในแต่ละอำเภอประกอบด้วย อำเภอเมืองสระบุรีจำนวน 22 แห่ง อำเภอหนองแซงจำนวน 10 แห่ง อำเภอเสาไห้จำนวน 18 แห่ง อำเภอบ้านหมอจำนวน 16 แห่ง อำเภอพระพุทธบาทจำนวน 24 แห่ง อำเภอหนองโดนจำนวน 6 แห่ง อำเภอดอนพุดจำนวน 3 แห่ง และอำเภอเฉลิมพระเกียรติจำนวน 17 แห่ง

4.2.2 ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 1,305 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1, 2566) ซึ่งสามารถจำแนกตามตำแหน่งได้ดังนี้

ตารางที่ 2.1 จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2566

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
ผู้บริหารสถานศึกษา	106
ข้าราชการครู	967
ลูกจ้างชั่วคราว (ครูผู้สอน)	108
พนักงานราชการ (ครูผู้สอน)	21
ลูกจ้างชั่วคราว (เจ้าหน้าที่ธุรการโรงเรียน)	103
รวม	1,305

4.2.3 ข้อมูลนักเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 มีนักเรียนทั้งหมดจำนวน 18,562 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1, 2566) ซึ่งสามารถจำแนกนักเรียนชาย-หญิงตามระดับชั้นได้ดังนี้

ตารางที่ 2.2 จำนวนนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
ปีการศึกษา 2566

ระดับชั้น	ชาย	หญิง	รวม
อนุบาล	1,758	1,751	3,509
ประถมศึกษา	7,037	6,627	13,664
มัธยมศึกษาตอนต้น	708	609	1,389
รวม	9,575	8,987	18,562

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ได้ดำเนินการขับเคลื่อนนโยบาย ไปสู่การปฏิบัติในปีการศึกษา 2566 ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1, 2566)

4.3.1 ด้านผู้เรียน

1) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)

(1) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2564-2566 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีค่าเฉลี่ย 38.85, 38.25 และ 40.55 ตามลำดับ

(2) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2564-2566 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีค่าเฉลี่ย 30.55, 30.91 และ 34.69 ตามลำดับ

2) ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT)

(1) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ผลการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ปีการศึกษา 2564-2566 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีค่าเฉลี่ย 47.50, 52.51 และ 53.19 ตามลำดับ

3) ผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (RT)

(1) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (RT) ปีการศึกษา 2564-2566 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีค่าเฉลี่ย 67.75, 67.73 และ 80.22 ตามลำดับ

4) ผลการแข่งขันทักษะทางด้านวิชาการของนักเรียน

(1) โครงการงานศิลปหัตถกรรมนักเรียนระดับเขตพื้นที่การศึกษา ครั้งที่ 70 ปีการศึกษา 2565 สรุปผลการแข่งขันระดับเขตพื้นที่การศึกษา ได้ดังนี้

ชนะเลิศ	จำนวน 2 กิจกรรม
รองชนะเลิศอันดับ 1	จำนวน 3 กิจกรรม
รองชนะเลิศอันดับ 2	จำนวน 2 กิจกรรม
เหรียญทอง	จำนวน 104 กิจกรรม
เหรียญเงิน	จำนวน 51 กิจกรรม
เหรียญทองแดง	จำนวน 29 กิจกรรม
เข้าร่วม	จำนวน 16 กิจกรรม

4.3.2 ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ได้ดำเนินโครงการในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

1) โครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินกิจกรรมการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประเมินสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน กิจกรรมพิธีมอบเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา ผู้มีรายชื่อตามประกาศราชกิจจานุเบกษา 248 คน ผู้เข้ารับพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้น สายสะพาย จำนวน 37 คน

2) โครงการพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพด้วยกระบวนการ ชุมการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านบริหารจัดการสู่ความเป็นมืออาชีพด้วยกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ สร้างการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน ครูผู้ช่วย จำนวน 100 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 300 คนเข้าร่วมโครงการ มีความรู้ ความเข้าใจ ในกฎหมายระเบียบสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

3) โครงการพัฒนาสมรรถนะครูนักนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเรียนรู้วิถีใหม่ ประกอบด้วยกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการครูผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ รุ่นที่ 1 (Kru Innovator 2024) กิจกรรมเวทีวิชาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอผลงานวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ มีสมรรถนะในการสร้าง

นวัตกรรมทางการศึกษาโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำผลงานวิจัย/นวัตกรรมทางการศึกษา ด้วยรูปแบบเวทีวิชาการ

4.3.2 ด้านผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ได้ดำเนินโครงการ ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. โครงการอบรมการดำเนินการทางวินัยและพัฒนาความรู้ด้านปราบปราม การทุจริตของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางการใช้คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและการมีวินัยและการดำเนินการทางวินัย สร้างความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 116 คน

2) โครงการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมและพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานตำแหน่ง วิชาชีพ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี สุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ สร้างการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อการเพิ่มศักยภาพในการ ปฏิบัติงานให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 34 คน ครูผู้ช่วย จำนวน 100 คน ครูและบุคลากร ทางการศึกษา จำนวน 300 คน

3) โครงการพัฒนางานและระบบการบริหารจัดการด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อดำเนินการกระบวนการสรรหา และคัดเลือกตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ตรงตามความ ต้องการ โดยยึดระบบคุณธรรม ความเสมอภาค ความโปร่งใสและตรวจสอบได้ เพื่อให้คณะกรรมการ ที่ได้รับแต่งตั้งในการดำเนินการบริหารบุคคลในแต่ละด้าน เพื่อพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหาร สถานศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ ให้เป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ นำนโยบายสู่การปฏิบัติ และมีทักษะในการ บริหารสถานการณ และปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ตามระเบียบกฎหมายและภารกิจได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เป็นไปตามองค์ประกอบ และตัวชี้วัดที่กำหนดผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหาร สถานศึกษาที่ได้รับการประเมินสัมฤทธิ์ผล การปฏิบัติงานในหน้าที่ จำนวน 35 คน และเพื่อสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่ผู้ที่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลา สำนักในพระ มหารัชมณเฑียรของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ทรงพระราชทาน ได้มีความภาคภูมิใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้นทาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ได้มีการดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในด้านการจัดการศึกษาเพื่อจัด การศึกษาเพื่อความมั่นคง พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อสร้างขีด ความสามารถในการแข่งขัน ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เชื่อมโยง

ครอบคลุมยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แผนการศึกษาแห่งชาติ พระบรมราชโองบายด้านการศึกษารัฐบาลที่ 10 นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งสู่เป้าหมายสุดท้ายคือ การพัฒนาให้นักเรียนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพเต็มตามศักยภาพอย่างเท่าเทียมกัน

ส่งผลให้คะแนนเฉลี่ยในการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2565-2566 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 38.25 และ 40.55 ตามลำดับ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 2.30 คะแนนคะแนนเฉลี่ยในการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2565-2566 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 30.91 และ 34.69 ตามลำดับ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 3.78 คะแนน คะแนนเฉลี่ยในการประเมินคุณภาพผู้เรียน (NT) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2565-2566 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 52.51 และ 53.19 ตามลำดับ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 0.68 คะแนน และคะแนนเฉลี่ยในการประเมินคุณภาพผู้เรียน (RT) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2565-2566 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 67.73 และ 80.22 ตามลำดับ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 12.49 คะแนน แต่ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากโครงการและกิจกรรมในการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้บริหารสถานศึกษามีอยู่อย่างจำกัด

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

นิโลบล เบิกบาน (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่มประจำการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและแนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่มประจำการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับจรรยาบรรณโดยรวม มีผลการประเมินมากที่สุดอยู่ในระดับดีเยี่ยม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความถี่สูงสุดคือ ด้านการสร้าง ความประทับใจและการโน้มน้าวใจ ส่วนด้านที่มีความถี่ต่ำที่สุด คือ ด้านการวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 2) แนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณคือการดำเนินกิจกรรมตามวงจรคุณภาพ PDCA 4 ขั้นตอน

วาริษา ประเสริฐทรง (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะภาวะผู้นำด้านจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ซึ่งมี

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำด้านจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะภาวะผู้นำโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการสื่อสารและนำเสนอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) แนวทางการพัฒนามีแนวทางการดำเนินงาน 5 ด้านดังต่อไปนี้ ด้านการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การพัฒนาผู้บริหารและครูเกี่ยวกับทักษะด้านจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน, ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ การส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน, ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ได้แก่ การระดมทรัพยากรเพื่อจัดหาและพัฒนาอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี ร่วมกับชุมชน, ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ได้แก่ การเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรและลดความขัดแย้ง การสร้างความสัมพันธ์ที่ีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา, ด้านการกำกับติดตาม ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมครูเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน การกำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน

ณัญญา ภาระโช และ วัลลภา อารีรัตน์ (2559) ได้ศึกษาทักษะภาวะผู้นำด้านจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาและหาแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำด้านจรรยาบรรณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะภาวะผู้นำด้านจรรยาบรรณโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาคนและสร้างนวัตกรรม 2) แนวทางการพัฒนามีดังนี้ (1) ด้านการติดต่อสื่อสารและการนำเสนอ พบว่าควรสนับสนุนเกี่ยวกับเทคโนโลยี และการกำกับติดตาม สารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน (2) ด้านความสามารถของภาวะผู้นำ พบว่าควรเน้นกระบวนการสื่อสารที่หลากหลาย (3) ด้านการทำงานแบบทีมรวมพลัง พบว่าผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในการ ปฏิบัติงานแบบกัลยาณมิตร สร้างค่านิยมในที่เน้นการทำงานเป็นทีม (4) ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ พบว่าผู้บริหารต้องวิเคราะห์ปัญหาให้สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริง (5) ด้านความเป็นมืออาชีพและจริยธรรม พบว่าการส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่ทันสมัย (6) ด้านการเรียนรู้และเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่าผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศให้กับบุคลากรเปิดใจยอมรับและเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่ และมีการเสริมแรงทางบวก (7) ด้านการพัฒนาคนและสร้างนวัตกรรม พบว่าผู้บริหารควรมีระบบนิเทศภายในเพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียน (8) ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่าผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างในการบริหารงานและเน้นการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของบุคลากร

ชโลทร โชติศิริติเวช (2560) ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะจรรยาบรรณ (Soft Skills) เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและแนวทางการพัฒนาทักษะจรรยาบรรณ ผลการวิจัยพบว่าลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ 1) การคิด

วิเคราะห์และแก้ปัญหา ผู้บริหารควรส่งเสริมการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การเรียนออนไลน์การทำวิจัยในชั้นเรียน และการนำระบบวงจรคุณภาพ PDCA สู่การปฏิบัติจริง จัดการความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรม และเผยแพร่วิธีสอนที่ดีที่สุดของครู 2) การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการจัดการข้อมูล ผู้บริหารควรให้ครูจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan: ID PLAN) พัฒนาระบบการนิเทศภายในใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย สร้างขวัญกำลังใจครูและสนับสนุนให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และ 3) การสื่อสารผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนา ผู้บริหารควรจัดระบบข้อมูลสารสนเทศกระตุ้นให้ครูใช้สื่อและเทคนิคที่หลากหลาย พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ

จุฬามาศ เพื่อแม่ (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์ สกิลกับประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษารุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับทักษะภาวะผู้นำ ระดับประสิทธิภาพการตัดสินใจ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกิลกับประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกิลโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิภาพการตัดสินใจโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกิลกับประสิทธิภาพการตัดสินใจในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก

รวีวรรณ เลี่ยมสุวรรณ และ อุไร สุทธิแย้ม (2566) ได้ศึกษาทักษะด้านจรรยาบรรณทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะด้าน Soft Skills โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ทักษะด้าน Soft Skills ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับในนัยสำคัญที่ .05

ทิพย์รัตน์ กาประสิทธิ์ และคณะ (2566) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพจรรยาบรรณทักษะ หาแนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะ และเพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามดังนี้ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการสื่อสารและการนำเสนอ ด้านนวัตกรรมและการพัฒนาคน ตามลำดับ 2) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนา ได้แนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปเป็นแนวทางสำคัญหลัก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสารและการนำเสนอ คือ ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่

ช่วยสนับสนุน ส่งเสริมทักษะด้านการฟังภาษาอังกฤษให้ดียิ่งขึ้น การศึกษาคูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ และการพัฒนาตนเอง อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ด้านการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารควรใช้หลักประชาธิปไตยในการบริหารงาน หรือวิเคราะห์สภาพองค์กร (SWOT Analysis) ในปัจจุบัน เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดเด่น จุดด้อย ด้านการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ คือ ผู้บริหารควรฝึกทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล สังเกต จำแนกแยกแยะ ระบุรายละเอียดเปรียบเทียบบอกความเหมือน ความต่างของข้อมูลได้ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ คือ ผู้บริหารควรฝึกอบรมเรียนรู้จากผู้ประสบผลสำเร็จ พร้อมเผชิญกับงานหรือสถานการณ์ที่ยากลำบาก มีความสงบนิ่ง มีความสุขุมแม้จะอยู่ภายใต้สถานการณ์ตึงเครียด ด้านความเป็นผู้นำ คือ ผู้บริหารควรใช้ทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา เพื่อปรึกษาหารือการดำเนินงานของโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน มีการกระจายอำนาจตัดสินใจในงาน ด้านต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่ ด้านนวัตกรรมและการพัฒนาคน คือ ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานที่เป็นเลิศใช้แนวคิดวิธีการในศตวรรษที่ 21 แนวคิดปัจจุบันกับแนวคิดใหม่จัดการดำเนินการนิเทศ ติดตาม แนะนำ และประเมินคุณภาพทั้งภายใน ภายนอกอย่างต่อเนื่อง และ 3) ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Airatana et al. (2015) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะ (Soft Skills) ของผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและแนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับจรรยาบรรณในผู้บริหารการศึกษาอยู่ในระดับสูง ผู้บริหารการศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาทักษะการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีเพื่อสังเกตและประเมินกลยุทธ์การสอนของครู สนับสนุนการทำงานเป็นทีมและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จรรยาบรรณของผู้บริหารการศึกษาคควรถูกปรับใช้ในการบริหารเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านบวกของทัศนคติและพฤติกรรมของครู

Tang et al. (2013) ได้ศึกษาการรับรู้จรรยาบรรณ (Soft Skills) และความน่าเชื่อถือของคณาบดีในมหาวิทยาลัยของรัฐ 3 ของประเทศมาเลเซีย ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาจรรยาบรรณ ผลการศึกษาพบว่า จรรยาบรรณของคณาบดีอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทักษะด้านการทำงานเป็นทีม, ทักษะการวางแผนและการจัดองค์กร, ทักษะความสามารถในการนำ, ทักษะในการพัฒนาตนเอง, ทักษะในการคิดริเริ่ม, ทักษะการติดต่อสื่อสาร, และทักษะในการนำเสนออยู่ในระดับปานกลาง

Free (2017) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ มุมมองของการพัฒนาทักษะ Soft Skills ในการศึกษาด้านเกษตรกรรมระดับมัธยมศึกษาโดยครูวิชาเกษตรกรรม ผลการวิจัยพบว่า ครูวิชาเกษตรกรรมมองเห็นความสำคัญของการบูรณาการทักษะ Soft Skills ลงไปในหลักสูตรเกษตรกรรม

นอกจากนี้ ครูมองว่าทักษะ Soft Skills สำคัญมาก นอกจากนี้ จำนวนปีที่สอน ระดับการศึกษา วุฒิด้านการบริหาร ระดับชั้นที่สอน ที่ตั้งโรงเรียน และประเภทของโรงเรียน ไม่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อมุมมองของครูต่อความสำคัญของทักษะ Soft Skills

Glaittli (2018) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทักษะ Soft Skills ในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าทักษะ Soft Skills มีความสำคัญในการประสบความสำเร็จในโรงเรียนและในการทำงานอย่างมาก แต่มักไม่ได้รับการสอนอย่างแพร่หลาย จึงต้องการศึกษาผลกระทบของการสอนทักษะ Soft Skills ให้นักเรียนในระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แม้นักเรียนจะได้รับการฝึกทักษะ Soft Skills แต่ยังคงขาดแรงจูงใจที่จะใช้ความรู้ด้านทักษะ Soft Skills อย่างสม่ำเสมอในห้องเรียน ทั้งนี้ทักษะ Soft Skills ต้องฝึกฝนจริงและได้รับข้อมูลป้อนกลับแบบสร้างสรรค์ (Constructive Feedback) เพื่อเพิ่มการใช้ทักษะ Soft Skills อย่างสม่ำเสมอเป็นปกติ

Beardmore (2019) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ Soft Skills เนื่องจากในยุคเศรษฐกิจที่มีบริการใหม่และเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) ทักษะ Soft Skills เป็นที่ต้องการของผู้จ้างงานมากขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคและปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพตลาดที่เปลี่ยนแปลง สถาบันระดับอุดมศึกษาได้รับการเรียกร้องให้ใส่ทักษะ Soft Skills ลงไปในหลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า ทักษะ Soft Skills ไม่เพียงแต่เป็นส่วนหนึ่งของการเตรียมตัวสู่การทำงานหรือการศึกษาระดับอุดมศึกษา แต่ยังเป็นเครื่องมือทางสติปัญญาที่สำคัญของมนุษยชาติอีกด้วย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาวัชของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวนโรงเรียน 118 แห่ง จำนวนครูผู้สอน 1,095 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 ได้ใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1986: 345 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา แล้วสุ่มอย่างง่ายโดยใช้ตารางเลขสุ่ม โดยได้กำหนดขนาดของสถานศึกษาตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ขนาดสถานศึกษา	จำนวน โรงเรียน	จำนวนครู	
		ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 1,680 คนขึ้นไป)	1	101	26
ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 720 – 1,679 คน)	4	156	41
กลาง (จำนวนนักเรียน 120 – 719 คน)	36	452	118
เล็ก (จำนวนนักเรียน 199 คนลงมา)	77	386	100
รวม	118	1,095	285

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อนำมาใช้ในการศึกษาสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์จรรยาวัฑกษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 1 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของจรรยาวัฑกษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบุรี เขต 1 เป็นแบบประเมินค่าแบบตอบสนองรายการคู่ (Dual-Response Format) ตามแนวคิดของสุวิมล ว่องวานิช (2558) ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยกำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (Likert, 1961 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560: 121)

ระดับ 5 หมายถึง ครูเห็นด้วยกับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ครูเห็นด้วยกับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ครูเห็นด้วยกับสภาพที่เป็นจริง/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ครูเห็นด้วยกับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ครูเห็นด้วยกับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ แบบสอบถามดังกล่าวผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนา โดยมีขั้นตอนและรายละเอียดดังนี้

2.2.1 วิเคราะห์วัตถุประสงค์ของการวิจัย ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวทางในการกำหนดนิยามศัพท์ และสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ของการวิจัย เพื่อเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นผู้ให้คำปรึกษา

2.2.3 เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัดและความเหมาะสมของภาษา

2.2.4 จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาสอดคล้องของข้อคำถามกับกรอบแนวคิดการวิจัย นิยามศัพท์ ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence: IOC) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00 แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามจุดประสงค์ หรือตรงตามเนื้อหา จึงถือได้ว่าข้อคำถามนั้นเชื่อถือได้ ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

2.2.5 ปรับปรุงแบบสอบถามที่ได้จากการเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

2.2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาความเที่ยงของแบบสอบถามกับกลุ่มครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 (ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง) จำนวน 30 คน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990: 204) แบบสอบถามแต่ละชุดมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ซึ่งกำหนดเกณฑ์ของค่าความเที่ยงตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป โดยได้ค่าค่าความเที่ยง (Reliability) สภาพปัจจุบัน เท่ากับ .862 และค่าความเที่ยง (Reliability) สภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ .907

2.2.7 นำแบบสอบถามมาแก้ไขปรับปรุงอีกครั้งให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระก่อนจะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง

2.2.8 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1 ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล จากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการศึกษาค้นคว้าอิสระจากครูในโรงเรียนในสังกัด

3.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการศึกษาค้นคว้าอิสระ พร้อมเอกสารประกอบการเข้าถึงแบบสอบถามแบบออนไลน์ไปยังโรงเรียน

3.3 ติดตามข้อมูลการตอบแบบสอบถามในระบบออนไลน์ รวมจำนวนทั้งสิ้น 285 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับในระบบออนไลน์ทั้งหมด เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของจรรยาวัฏสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยมีการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ทั้งนี้ได้อ้างอิงของบุญชม ศรีสะอาด (2560: 102) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 - 5.00	หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
2.50 - 3.49	หมายถึง สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49	หมายถึง	สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	สภาพที่เป็นจริง/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

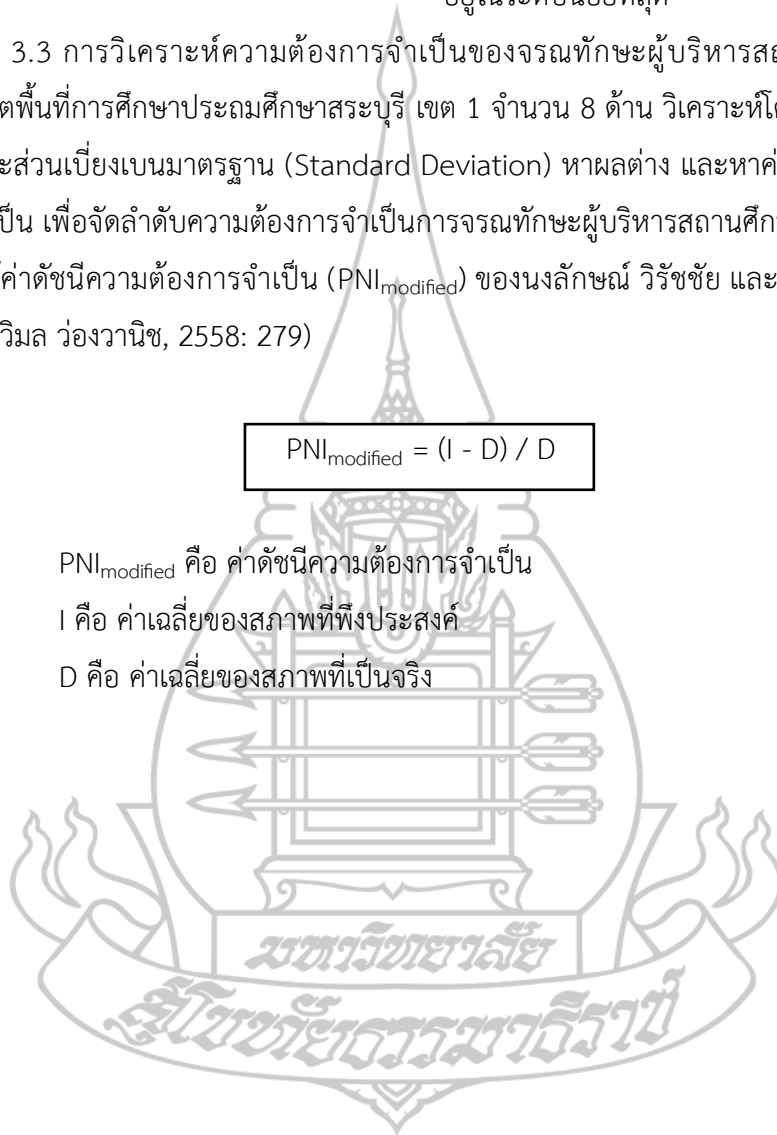
3.3 การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของจรรยาทัษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 8 ด้าน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) หาผลต่าง และหาค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นการจรรยาทัษะผู้บริหารสถานศึกษา จากมากไปหาน้อย โดยใช้ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ของนางลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช (อ้างถึงใน สุวิมล ว่องวานิช, 2558: 279)

$$PNI_{\text{modified}} = (I - D) / D$$

PNI_{modified} คือ ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

I คือ ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์

D คือ ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาบรรณที่กษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏผล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาจรรยาบรรณที่กษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาบรรณที่กษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นนครผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 285 คน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ดังปรากฏในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (285 คน)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	55	19.30
หญิง	230	80.70
รวม	285	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (285 คน)	ร้อยละ (100.00)
2. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	232	81.40
ปริญญาโท	53	18.60
รวม	285	100.00
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	107	37.54
5 – 10 ปี	80	28.07
11 - 15 ปี	42	14.74
16 – 20 ปี	22	7.72
มากกว่า 20 ปี	34	11.93
รวม	285	100.00
4. ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดใหญ่พิเศษ	26	9.12
ขนาดใหญ่	41	14.39
ขนาดกลาง	118	41.40
ขนาดเล็ก	100	35.09
รวม	285	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม คือครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 285 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 80.70 เพศชาย จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 81.40 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มากที่สุด จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 37.54 รองลงมาอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 28.07 และอยู่ใน

สถานศึกษาขนาดกลางมากที่สุด จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 41.40 รองลงมาคืออยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 35.09

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนา จรรยาบรรณผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาจรรยาบรรณผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยการวิเคราะห์ระดับจรรยาบรรณปัจจุบันและจรรยาบรรณที่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของครู จำนวน 8 ด้าน ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ปรากฏดังตารางที่ 4.2 – 4.9

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาจรรยาบรรณผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน (n=285)

ที่	รายการ	ระดับจรรยาบรรณปัจจุบัน			ระดับจรรยาบรรณที่พึงประสงค์		
		M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล
1	ทัศนคติเชิงบวก	3.20	0.72	ปานกลาง	4.96	0.21	มากที่สุด
2	การสื่อสาร	3.21	0.95	ปานกลาง	4.97	0.18	มากที่สุด
3	การปรับตัว	3.14	0.78	ปานกลาง	4.78	0.48	มากที่สุด
4	การบริหารจัดการเวลา	3.22	0.73	ปานกลาง	4.69	0.46	มากที่สุด
5	จรรยาบรรณในการทำงาน	3.16	0.74	ปานกลาง	4.95	0.23	มากที่สุด
6	การคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์	3.27	0.76	ปานกลาง	4.93	0.27	มากที่สุด
7	การทำงานเป็นทีม	3.22	0.75	ปานกลาง	4.93	0.25	มากที่สุด
8	ภาวะผู้นำ	3.25	0.72	ปานกลาง	4.92	0.27	มากที่สุด
	รวม	3.21	0.77	ปานกลาง	4.89	0.29	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 ระดับจรรยาบรรณที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.21, SD = 0.77$) ด้านที่มีระดับจรรยาบรรณที่พึงประสงค์สูงสุด คือ 1) ด้านการคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์ อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.27, SD = 0.76$) 2) ด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.25, SD = 0.72$) 3) ด้านการบริหารจัดการเวลา อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.22, SD = 0.73$) ซึ่งเท่ากับด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.22, SD = 0.73$) และลำดับสุดท้ายคือด้านการปรับตัว อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.14, SD = 0.78$)

ส่วนระดับจรรยาบรรณที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.89, SD = 0.29$) ด้านที่มีระดับจรรยาบรรณที่พึงประสงค์สูงสุด คือ 1) ด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.97, SD = 0.18$) 2) ด้านทัศนคติเชิงบวก อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.96, SD = 0.21$) 3) ด้านจริยธรรมในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.95, SD = 0.23$) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการบริหารจัดการเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.69, SD = 0.46$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาจรรยาบรรณที่พึงประสงค์ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านทัศนคติเชิงบวก ($n=285$)

ที่	รายการ	ระดับจรรยาบรรณปัจจุบัน			ระดับจรรยาบรรณที่พึงประสงค์		
		M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล
ด้านทัศนคติเชิงบวก							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรู้สึกหรืออารมณ์จากสภาพจิตใจในด้านดี มองโลกในแง่ดี	3.16	0.72	ปานกลาง	4.96	0.20	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานไม่หวาดหวั่นต่ออุปสรรค	3.14	0.81	ปานกลาง	4.95	0.21	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการให้กำลังใจตนเองและผู้อื่น	3.20	0.69	ปานกลาง	4.96	0.19	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสุขที่ได้จากการทำงาน	3.12	0.71	ปานกลาง	4.95	0.27	มากที่สุด

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับจรรยาบรรณปัจจุบัน			ระดับจรรยาบรรณที่พึงประสงค์		
		M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจในการบริหารสถานศึกษา	3.35	0.61	ปานกลาง	4.97	0.18	มากที่สุด
	รวม	3.20	0.72	ปานกลาง	4.96	0.21	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่าเมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบัน ด้านทัศนคติเชิงบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.20, SD = 0.72$) ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียด รายการที่มีระดับจรรยาบรรณปัจจุบันที่สูงที่สุดคือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจในการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.35, SD = 0.61$) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการให้กำลังใจตนเองและผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.20, SD = 0.69$) 3) ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรู้สึกหรืออารมณ์จากสภาพจิตใจในด้านดี มองโลกในแง่ดี อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.16, SD = 0.72$) และลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสุขที่ได้จากการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.14, SD = 0.81$)

เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ ด้านทัศนคติเชิงบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.96, SD = 0.21$) ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียด รายการที่มีระดับจรรยาบรรณที่พึงประสงค์สูงที่สุด คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจในการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.97, SD = 0.18$) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรู้สึกหรืออารมณ์จากสภาพจิตใจในด้านดี มองโลกในแง่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.96, SD = 0.20$) ซึ่งเท่ากับรายการ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการให้กำลังใจตนเองและผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.96, SD = 0.19$) และลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ไม่หวาดหวั่นต่ออุปสรรค อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.95, SD = 0.21$) ซึ่งเท่ากับรายการ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสุขที่ได้จากการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.95, SD = 0.27$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านการสื่อสาร (n=285)

ที่	รายการ	ระดับจรรยาบรรณทักษะปัจจุบัน			ระดับจรรยาบรรณทักษะที่พึงประสงค์		
		M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล
ด้านการสื่อสาร							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจได้ชัดเจนตรงประเด็น	3.21	0.66	ปานกลาง	4.97	0.19	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วาจาที่ส่งผลดีต่อการสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล	3.19	0.73	ปานกลาง	4.98	0.16	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดสื่อสารให้บุคคลอื่นเข้าใจนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง	3.38	0.69	ปานกลาง	4.98	0.16	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดเพื่อสร้างความประทับใจที่ดีให้กับผู้รับฟัง	3.07	0.77	ปานกลาง	4.95	0.22	มากที่สุด
	รวม	3.21	0.95	ปานกลาง	4.97	0.18	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่าเมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบัน ด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.21, SD = 0.95$) ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียด รายการที่มีระดับจรรยาบรรณทักษะปัจจุบันที่สูงที่สุดคือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดสื่อสารให้บุคคลอื่นเข้าใจนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.38, SD = 0.69$) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจได้ชัดเจนตรงประเด็น อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.21, SD = 0.66$) 3) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วาจาที่ส่งผลดีต่อการสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.19, SD = 0.73$) และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดเพื่อสร้างความประทับใจที่ดีให้กับผู้รับฟัง อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.07, SD = 0.77$)

เมื่อพิจารณาภาพที่ฟังประสงค์ ด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.97, SD = 0.18$) ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียด รายการที่มีระดับจรรยาวัฑษะที่ฟังประสงค์สูงที่สุด คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วาจาที่ส่งผลดีต่อการสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.98, SD = 0.16$) ซึ่งเท่ากับรายการ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดสื่อสารให้บุคคลอื่นเข้าใจนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.98, SD = 0.16$) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจได้ชัดเจนตรงประเด็น อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.97, SD = 0.19$) และลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดเพื่อสร้างความประทับใจที่ดีให้กับผู้รับฟัง อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.95, SD = 0.22$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่ฟังประสงค์ของการพัฒนาจรรยาวัฑษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านการปรับตัว ($n=285$)

ที่	รายการ	ระดับจรรยาวัฑษะปัจจุบัน			ระดับจรรยาวัฑษะที่ฟังประสงค์		
		M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล
การปรับตัว							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่ได้	2.68	0.74	ปานกลาง	4.69	0.47	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ได้	3.18	0.70	ปานกลาง	4.64	0.49	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่มีความท้าทายได้ดี	3.55	0.64	มาก	4.66	0.48	มากที่สุด
รวม		3.14	0.78	ปานกลาง	4.78	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่าเมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบัน ด้านการปรับตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.14, SD = 0.78$) ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียด รายการที่มีระดับจรรยาวัฑษะปัจจุบันที่สูงที่สุดคือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่มีความท้าทายได้ดี

อยู่ในระดับมาก ($M = 3.55, SD = 0.64$) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.18, SD = 0.70$) และลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่ได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 2.68, SD = 0.74$)

เมื่อพิจารณาภาพที่พึงประสงค์ ด้านการปรับตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.78, SD = 0.48$) ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียด รายการที่มีระดับจรรยาวัชที่พึงประสงค์สูงสุดที่สุดคือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่ได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.69, SD = 0.47$) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่มีความท้าทายได้ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.66, SD = 0.48$) และสุดท้ายคือรายการ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.64, SD = 0.49$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาจรรยาวัชผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สระบุรี เขต 1 ด้านการบริหารจัดการเวลา (n=285)

ที่	รายการ	ระดับจรรยาวัชปัจจุบัน			ระดับจรรยาวัชที่พึงประสงค์		
		M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล
ด้านการบริหารจัดการเวลา							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.07	0.72	ปานกลาง	4.58	0.50	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดระยะเวลาให้เป็นไปตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.39	0.71	ปานกลาง	4.78	0.42	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินงานตามแผนภายใต้กรอบระยะเวลาที่กำหนดได้	3.21	0.73	ปานกลาง	4.73	0.45	มากที่สุด
รวม		3.22	0.73	ปานกลาง	4.69	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่าเมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบัน ด้านการบริหารจัดการเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.22, SD = 0.73$) ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียด รายการที่มีระดับจรรยาวัฏษะปัจจุบันที่สูงที่สุดคือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดระยะเวลาให้เป็นไปตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.39, SD = 0.71$) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินงานตามแผนภายใต้กรอบระยะเวลาที่กำหนดได้ อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.21, SD = 0.73$) และสุดท้ายคือรายการ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.07, SD = 0.72$)

เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการบริหารจัดการเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.69, SD = 0.46$) ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียด รายการที่มีระดับจรรยาวัฏษะที่พึงประสงค์สูงที่สุด คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดระยะเวลาให้เป็นไปตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.78, SD = 0.42$) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินงานตามแผนภายใต้กรอบระยะเวลาที่กำหนดได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.73, SD = 0.45$) และสุดท้ายคือรายการ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.58, SD = 0.50$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาจรรยาวัฏษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านจริยธรรมในการทำงาน ($n=285$)

ที่	รายการ	ระดับจรรยาวัฏษะปัจจุบัน			ระดับจรรยาวัฏษะที่พึงประสงค์		
		M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล
ด้านจริยธรรมในการทำงาน							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำหลักจริยธรรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติตน	3.23	0.69	ปานกลาง	4.94	0.23	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำหลักจริยธรรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	3.21	0.73	ปานกลาง	4.94	0.24	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น	3.08	0.79	ปานกลาง	4.95	0.22	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการในสถานศึกษา	3.11	0.74	ปานกลาง	4.95	0.22	มากที่สุด
รวม		3.16	0.74	ปานกลาง	4.95	0.23	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่าเมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบัน ด้านจริยธรรมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.16, SD = 0.74$) ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียด รายการที่มีระดับจรรยาวัฏปัจจุบันที่สูงที่สุดคือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำหลักจริยธรรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติตน อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.23, SD = 0.69$) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำหลักจริยธรรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.21, SD = 0.73$) 3) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.11, SD = 0.74$) และสุดท้ายคือรายการ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.08, SD = 0.79$)

เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ ด้านจริยธรรมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.95, SD = 0.23$) ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียด รายการที่มีระดับจรรยาวัฏที่พึงประสงค์สูงที่สุด คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.95, SD = 0.22$) ซึ่งเท่ากับรายการ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.95, SD = 0.22$) และสุดท้ายคือรายการ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำหลักจริยธรรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติตน อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.94, SD = 0.23$) ซึ่งเท่ากับรายการผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำหลักจริยธรรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.94, SD = 0.24$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาจรรยาวัฏผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านการคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์ ($n=285$)

ที่	รายการ	ระดับจรรยาวัฏปัจจุบัน			ระดับจรรยาวัฏที่พึงประสงค์		
		M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล
ด้านการคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ ประเมิน แยกแยะข้อมูล ข่าวสาร ปัญหา และสถานการณ์ รอบตัวด้วยหลักเหตุผล	3.19	0.71	ปานกลาง	4.93	0.33	มากที่สุด

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับจรรยาวัชระปัจจุบัน			ระดับจรรยาวัชระที่พึงประสงค์		
		M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ข้อมูลข่าวสารประกอบการตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ	3.32	0.76	ปานกลาง	4.94	0.24	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ อย่างสร้างสรรค์	3.31	0.79	ปานกลาง	4.94	0.24	มากที่สุด
รวม		3.27	0.76	ปานกลาง	4.93	0.27	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่าเมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบัน ด้านการคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.27, SD = 0.76$) ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียด รายการที่มีระดับจรรยาวัชระปัจจุบันที่สูงที่สุด คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ข้อมูลข่าวสารประกอบการตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.32, SD = 0.76$) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.31, SD = 0.79$) และสุดท้ายคือรายการ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ ประเมิน แยกแยะข้อมูล ข่าวสาร ปัญหา และสถานการณ์รอบตัวด้วยหลักเหตุผล อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.19, SD = 0.71$)

เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.93, SD = 0.27$) ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียด รายการที่มีระดับจรรยาวัชระที่พึงประสงค์สูงที่สุด คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ข้อมูลข่าวสารประกอบการตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.94, SD = 0.24$) ซึ่งเท่ากับรายการ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.94, SD = 0.24$) และสุดท้ายคือรายการ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ ประเมิน แยกแยะข้อมูล ข่าวสาร ปัญหา และสถานการณ์รอบตัวด้วยหลักเหตุผล อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.93, SD = 0.33$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของ การพัฒนาจรรยาตักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม (n=285)

ที่	รายการ	ระดับจรรยาตักษะปัจจุบัน			ระดับจรรยาตักษะที่พึงประสงค์		
		M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล
ด้านการทำงานเป็นทีม							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	3.05	0.75	ปานกลาง	4.94	0.23	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันได้ดี	3.23	0.74	ปานกลาง	4.94	0.24	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของกลุ่ม	3.21	0.75	ปานกลาง	4.93	0.26	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาสมาชิกในกลุ่มไปถึงเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ	3.39	0.71	ปานกลาง	4.92	0.27	มากที่สุด
	รวม	3.22	0.75	ปานกลาง	4.93	0.25	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่าเมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบัน ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.32, SD = 0.75$) ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียด รายการที่มีระดับจรรยาตักษะปัจจุบันที่สูงที่สุดคือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาสมาชิกในกลุ่มไปถึงเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.39, SD = 0.71$) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันได้ดี อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.23, SD = 0.74$) 3) ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของกลุ่ม อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.21, SD = 0.75$) และสุดท้ายคือรายการ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.05, SD = 0.75$)

เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.93, SD = 0.25$) ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียด รายการที่มีระดับจรรยาตักษะที่พึงประสงค์สูงสุด คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.94, SD = 0.23$) ซึ่งเท่ากับรายการ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันได้ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.94, SD = 0.24$) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของกลุ่ม อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.93, SD = 0.26$) และสุดท้ายคือรายการ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาสมาชิกในกลุ่มไปถึงเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.92, SD = 0.27$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการพัฒนาจรรยาตักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ด้านภาวะผู้นำ ($n=285$)

ที่	รายการ	ระดับจรรยาตักษะปัจจุบัน			ระดับจรรยาตักษะที่พึงประสงค์		
		M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล
ด้านภาวะผู้นำ							
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้อำนาจอย่างเหมาะสมเพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน	3.25	0.74	ปานกลาง	4.91	0.29	มากที่สุด
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความชำนาญในการบริหารจัดการสถานศึกษา	3.24	0.77	ปานกลาง	4.94	0.24	มากที่สุด
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างเหมาะสมตามบริบท	3.27	0.66	ปานกลาง	4.92	0.27	มากที่สุด

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ที่	รายการ	ระดับจรรยาวัชระปัจจุบัน			ระดับจรรยาวัชระที่พึงประสงค์		
		M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้ผู้ตามปฏิบัติตามบรรลุปเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	3.24	0.71	ปานกลาง	4.93	0.26	มากที่สุด
	รวม	3.25	0.72	ปานกลาง	4.92	0.27	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่าเมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบัน ด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.25, SD = 0.72$) ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียด รายการที่มีระดับจรรยาวัชระปัจจุบันที่สูงที่สุดคือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างเหมาะสมตามบริบท อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.27, SD = 0.66$) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้อำนาจอย่างเหมาะสมเพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.25, SD = 0.74$) และสุดท้ายคือรายการ ผู้บริหารสถานศึกษามีความชำนาญในการบริหารจัดการสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.24, SD = 0.77$) ซึ่งเท่ากับรายการ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้ผู้ตามปฏิบัติตามบรรลุปเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.24, SD = 0.71$)

เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ ด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.92, SD = 0.27$) ซึ่งเมื่อพิจารณาในรายละเอียด รายการที่มีระดับจรรยาวัชระที่พึงประสงค์สูงที่สุดคือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความชำนาญในการบริหารจัดการสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.94, SD = 0.24$) 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้ผู้ตามปฏิบัติตามบรรลุปเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.93, SD = 0.26$) 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างเหมาะสมตามบริบท อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.92, SD = 0.27$) และสุดท้ายคือรายการ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้อำนาจอย่างเหมาะสมเพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.91, SD = 0.29$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาตักษะของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

การวิเคราะห์ระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาตักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยการวิเคราะห์ระดับจรรยาตักษะปัจจุบัน และระดับจรรยาตักษะที่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของครูจำนวน 8 ด้าน ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลต่างของค่าเฉลี่ย และการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ในการพัฒนาจรรยาตักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปรากฏดังตารางที่ 4.11 – 4.19

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาตักษะผู้บริหาร
สถานศึกษา รวมทุกด้าน

ที่	รายการ	ระดับ	ระดับ	PNI _{modified}	ลำดับ
		จรรยาตักษะ ปัจจุบัน	จรรยาตักษะ ที่พึงประสงค์		
		M	M		
1	ทัศนคติเชิงบวก	3.20	4.96	0.552	2
2	การสื่อสาร	3.21	4.97	0.549	4
3	การปรับตัว	3.14	4.78	0.507	7
4	การบริหารจัดการเวลา	3.22	4.69	0.457	8
5	จรรยาตักษะในการทำงาน	3.16	4.95	0.566	1
6	การคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์	3.27	4.93	0.551	3
7	การทำงานเป็นทีม	3.22	4.93	0.513	6
8	ภาวะผู้นำ	3.25	4.92	0.515	5

จากตารางที่ 4.11 พบว่า เมื่อพิจารณาระดับจรรยาตักษะที่พึงประสงค์ กับระดับจรรยาตักษะปัจจุบัน ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ที่มีลำดับความสำคัญสูงที่สุด คือ 1) ด้านจรรยาตักษะในการทำงาน มีค่า PNI_{modified} = 0.566 2) ด้านทัศนคติเชิงบวก มีค่า

$PNI_{\text{modified}} = 0.552$ 3) ด้านการคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์ มีค่า $PNI_{\text{modified}} = 0.551$ 4) ด้านการสื่อสาร มีค่า $PNI_{\text{modified}} = 0.549$ 5) ด้านภาวะผู้นำ มีค่า $PNI_{\text{modified}} = 0.515$ 6) ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่า $PNI_{\text{modified}} = 0.513$ 7) ด้านการปรับตัว $PNI_{\text{modified}} = 0.507$ และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการบริหารจัดการเวลา มีค่า $PNI_{\text{modified}} = 0.457$ น้อยที่สุด

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทัศนคติเชิงบวก

ที่	รายการ	ระดับ	ระดับจรรยาบรรณ	PNI_{modified}	ลำดับ
		จรรยาบรรณปัจจุบัน	ทักษะที่พึงประสงค์		
		<i>M</i>	<i>M</i>		
ด้านทัศนคติเชิงบวก					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรู้สึกหรืออารมณ์จากสภาพจิตใจในด้านดี มองโลกในแง่ดี	3.16	4.96	0.568	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ไม่หวาดหวั่นต่ออุปสรรค	3.14	4.95	0.578	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการให้กำลังใจตนเองและผู้อื่น	3.20	4.96	0.550	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสุขที่ได้จากการทำงาน	3.12	4.95	0.584	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจในการบริหารสถานศึกษา	3.35	4.97	0.481	5

จากตารางที่ 4.12 เมื่อพิจารณาระดับจรรยาบรรณทักษะที่พึงประสงค์ กับระดับจรรยาบรรณปัจจุบัน ด้านทัศนคติเชิงบวก พบว่ารายการที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) สูงที่สุดคือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสุขที่ได้จากการทำงาน มีค่า $PNI_{\text{modified}} = 0.584$ 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ไม่หวาดหวั่นต่ออุปสรรค มีค่า

$PNI_{modified} = 0.578$ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรู้สึกหรืออารมณ์จากสภาพจิตใจในด้านดี มองโลกในแง่ดี มีค่า $PNI_{modified} = 0.568$ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการให้กำลังใจตนเองและผู้อื่น มีค่า $PNI_{modified} = 0.550$ และลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจในการบริหารสถานศึกษา มีค่า $PNI_{modified} = 0.481$ น้อยที่สุด

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสาร

ที่	รายการ	ระดับ	ระดับ	$PNI_{modified}$	ลำดับ
		จรรยาบรรณ ทักษะ ปัจจุบัน	จรรยาบรรณ ทักษะ ที่พึง ประสงค์		
		<i>M</i>	<i>M</i>		
ด้านการสื่อสาร					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจได้ชัดเจนตรงประเด็น	3.21	4.97	0.550	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วาจาที่ส่งผลดีต่อการสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล	3.19	4.98	0.562	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดสื่อสารให้บุคคลอื่นเข้าใจนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง	3.38	4.98	0.471	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดเพื่อสร้างความประทับใจที่ดีให้กับผู้รับฟัง	3.07	4.95	0.614	1

จากตารางที่ 4.13 พบว่า เมื่อพิจารณาระดับจรรยาบรรณทักษะที่พึงประสงค์ กับระดับจรรยาบรรณทักษะปัจจุบัน ด้านการสื่อสาร พบว่ารายการที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) สูงที่สุดคือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดเพื่อสร้างความประทับใจที่ดีให้กับผู้รับฟัง มีค่า $PNI_{modified} = 0.614$ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วาจาที่ส่งผลดีต่อการสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล มีค่า $PNI_{modified} = 0.562$ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจได้ชัดเจน

ตรงประเด็น มีค่า $PNI_{\text{modified}} = 0.550$ และลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดสื่อสารให้บุคคลอื่นเข้าใจนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง มีค่า $PNI_{\text{modified}} = 0.471$ น้อยที่สุด

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการปรับตัว

ที่	รายการ	ระดับ	ระดับจรรยา	PNI_{modified}	ลำดับ
		จรรยา	ทักษะที่พึง		
		ปัจจุบัน	ประสงค์		
		<i>M</i>	<i>M</i>		
ด้านการปรับตัว					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่ได้	2.68	4.69	0.749	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ได้	3.18	4.64	0.459	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่มีความท้าทายได้ดี	3.55	4.66	0.314	3

จากตารางที่ 4.14 พบว่า เมื่อพิจารณาระดับจรรยาบรรณทักษะที่พึงประสงค์ กับระดับจรรยาบรรณทักษะปัจจุบัน ด้านการปรับตัว พบว่ารายการที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) สูงที่สุดคือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่ได้ มีค่า $PNI_{\text{modified}} = 0.749$ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ได้ มีค่า $PNI_{\text{modified}} = 0.459$ และลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่มีความท้าทายได้ดี มีค่า $PNI_{\text{modified}} = 0.314$ น้อยที่สุด

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเวลา

ที่	รายการ	ระดับ	ระดับ	PNI _{modified}	ลำดับ
		จรรยาบรรณ ทักษะ ปัจจุบัน	จรรยาบรรณ ทักษะ ที่พึง ประสงค์		
		<i>M</i>	<i>M</i>		
ด้านการบริหารจัดการเวลา					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหาร จัดการเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.07	4.58	0.489	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน การกำหนดระยะเวลาให้เป็นไปตาม แผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.39	4.78	0.408	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินงาน ตามแผนภายใต้กรอบระยะเวลาที่ กำหนดได้	3.21	4.73	0.474	2

จากตารางที่ 4.15 พบว่า เมื่อพิจารณาระดับจรรยาบรรณทักษะที่พึงประสงค์ กับระดับจรรยาบรรณทักษะปัจจุบัน ด้านการบริหารจัดการเวลา พบว่ารายการที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) สูงที่สุดคือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีค่า PNI_{modified} = 0.489 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินงานตามแผนภายใต้กรอบระยะเวลาที่กำหนดได้ มีค่า PNI_{modified} = 0.474 และลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดระยะเวลาให้เป็นไปตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่า PNI_{modified} = 0.408 น้อยที่สุด

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาตักษะผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านจริยธรรมในการทำงาน

ที่	รายการ	ระดับ	ระดับจรรยา	PNI _{modified}	ลำดับ
		จรรยาตักษะ ปัจจุบัน	ตักษะที่พึง ประสงค์		
		M	M		
ด้านจริยธรรมในการทำงาน					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำหลัก จริยธรรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติตน	3.23	4.94	0.532	4
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำหลัก จริยธรรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	3.21	4.94	0.537	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น	3.08	4.95	0.607	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารจัดการในสถานศึกษา	3.11	4.95	0.590	2

จากตารางที่ 4.16 พบว่า เมื่อพิจารณาระดับจรรยาตักษะที่พึงประสงค์ กับระดับจรรยาตักษะปัจจุบัน ด้านจริยธรรมในการทำงาน พบว่ารายการที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) สูงที่สุดคือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น มีค่า PNI_{modified} = 0.607 2) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการในสถานศึกษา มีค่า PNI_{modified} = 0.590 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำหลักจริยธรรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน PNI_{modified} = 0.537 และลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำหลักจริยธรรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติตน มีค่า PNI_{modified} = 0.532 น้อยที่สุด

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านการคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์

ที่	รายการ	ระดับ	ระดับจรรยา	PNI _{modified}	ลำดับ
		จรรยา ทักษะ ปัจจุบัน	ทักษะที่พึง ประสงค์		
		<i>M</i>	<i>M</i>		
ด้านการคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ ประเมิน แยกแยะข้อมูล ข่าวสาร ปัญหา และสถานการณ์รอบตัวด้วยหลักเหตุผล	3.19	4.93	0.546	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ข้อมูล ข่าวสารประกอบการตัดสินใจและ แก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ	3.32	4.94	0.489	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหา ในสถานการณ์ต่างๆ อย่างสร้างสรรค์	3.31	4.94	0.620	1

จากตารางที่ 4.17 พบว่า เมื่อพิจารณาระดับจรรยาบรรณทักษะที่พึงประสงค์ กับระดับจรรยาบรรณทักษะปัจจุบัน ด้านการคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์ พบว่ารายการที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) สูงที่สุดคือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ มีค่า PNI_{modified} = 0.620 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ ประเมิน แยกแยะข้อมูล ข่าวสาร ปัญหา และสถานการณ์รอบตัวด้วยหลักเหตุผล มีค่า PNI_{modified} = 0.546 และลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ข้อมูลข่าวสารประกอบการตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่า PNI_{modified} = 0.489 น้อยที่สุด

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม

ที่	รายการ	ระดับ	ระดับจรรยา	PNI _{modified}	ลำดับ
		จรรยาบรรณ	ทักษะที่พึง		
		ปัจจุบัน	ประสงค์		
		M	M		
ด้านการทำงานเป็นทีม					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี	3.05	4.94	0.531	2
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันได้ดี	3.23	4.94	0.530	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของกลุ่ม	3.21	4.93	0.537	1
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาสมาชิกในกลุ่มไปถึงเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ	3.39	4.92	0.453	4

จากตารางที่ 4.18 พบว่า เมื่อพิจารณาระดับจรรยาบรรณทักษะที่พึงประสงค์ กับระดับจรรยาบรรณทักษะปัจจุบัน ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่ารายการที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) สูงที่สุดคือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของกลุ่ม มีค่า PNI_{modified} = 0.537 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีค่า PNI_{modified} = 0.531 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันได้ดี มีค่า PNI_{modified} = 0.530 และลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาสมาชิกในกลุ่มไปถึงเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่า PNI_{modified} = 0.453 น้อยที่สุด

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำ

ที่	รายการ	ระดับ	ระดับจรรยา	PNI _{modified}	ลำดับ
		จรรยาบรรณ	ทักษะที่พึง		
		ปัจจุบัน	ประสงค์		
		M	M		
ด้านภาวะผู้นำ					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้อำนาจ อย่างเหมาะสมเพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน เกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน	3.25	4.91	0.511	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความชำนาญใน การบริหารจัดการสถานศึกษา	3.24	4.94	0.524	1
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนด เป้าหมายของสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ตามบริบท	3.27	4.92	0.504	4
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าว จูง ใจ หรือชี้แนะให้ผู้ตามปฏิบัติงานบรรลุ เป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมี ประสิทธิภาพ	3.24	4.93	0.519	2

จากตารางที่ 4.19 พบว่า เมื่อพิจารณาระดับจรรยาบรรณทักษะที่พึงประสงค์ กับระดับจรรยา
บรรณปัจจุบัน ด้านภาวะผู้นำ พบว่ารายการที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
(PNI_{modified}) สูงที่สุดคือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความชำนาญในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีค่า
PNI_{modified} = 0.524 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้ผู้ตามปฏิบัติงานบรรลุ
เป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่า PNI_{modified} = 0.519 3) ผู้บริหารสถานศึกษา
สามารถใช้อำนาจอย่างเหมาะสมเพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน มีค่า
PNI_{modified} = 0.511 และลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายของ
สถานศึกษาอย่างเหมาะสมตามบริบท มีค่า PNI_{modified} = 0.504 น้อยที่สุด

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่องความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการสรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ในการศึกษา

วัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของจรรยาบรรณทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 118 โรงเรียน รวมครูผู้สอนทั้งหมด 1,095 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 285 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา แล้วสุ่มอย่างง่ายโดยใช้ตารางเลขสุ่ม

1.2.3 เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการส่งหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยพร้อม URL ของแบบสอบถามในลักษณะออนไลน์ไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จากนั้นได้รับข้อมูลการตอบสอบถามออนไลน์ รวมจำนวนทั้งสิ้น 285 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ข้อมูลการพัฒนารณทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำแนกเป็น 8 ด้าน วิเคราะห์ดังนี้

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนารณทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนารณทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) หาผลต่าง และหาค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร Modified Priority Index ($PNI_{Modified}$) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

1.3 ผลการศึกษา

1.3.1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนารณทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์โดยภาพรวม

ระดับจรรยาณทักษะปัจจุบันของผู้บริหารสถานศึกษาตามความรู้ของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีระดับจรรยาณทักษะปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับจรรยาณทักษะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความรู้ของครู โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีระดับจรรยาณทักษะที่พึงประสงค์สูงสุด คือ ด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด

2) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านทัศนคติเชิงบวก

ระดับจรรยาณทักษะปัจจุบันของผู้บริหารสถานศึกษาตามความรู้ของครู ด้านทัศนคติเชิงบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายการที่มีระดับจรรยาณทักษะปัจจุบันที่สูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจในการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับจรรยาณทักษะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความรู้ของครู ด้านทัศนคติเชิงบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รายการที่มีระดับจรรยาณทักษะที่พึงประสงค์สูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจในการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการสื่อสาร

ระดับจรรยาวัชกะปัจจุบันของผู้บริหารสถานศึกษาตามความรับรู้ของครูด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายการที่มีระดับจรรยาวัชกะปัจจุบันที่สูงที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดสื่อสารให้บุคคลอื่นเข้าใจนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับจรรยาวัชกะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความรับรู้ของครูด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รายการที่มีระดับจรรยาวัชกะที่พึงประสงค์สูงที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษาใช้วาจาที่ส่งผลดีต่อการสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด

4) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการปรับตัว

ระดับจรรยาวัชกะปัจจุบันของผู้บริหารสถานศึกษาตามความรับรู้ของครูด้านการปรับตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก รายการที่มีระดับจรรยาวัชกะปัจจุบันที่สูงที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่มีความท้าทายได้ดี อยู่ในระดับมาก

ระดับจรรยาวัชกะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความรับรู้ของครูด้านการปรับตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รายการที่มีระดับจรรยาวัชกะที่พึงประสงค์สูงที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่ได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

5) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการบริหารจัดการเวลา

ระดับจรรยาวัชกะปัจจุบันของผู้บริหารสถานศึกษาตามความรับรู้ของครูด้านการบริหารจัดการเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายการที่มีระดับจรรยาวัชกะปัจจุบันที่สูงที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดระยะเวลาให้เป็นไปตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับจรรยาวัชกะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความรับรู้ของครูด้านการบริหารจัดการเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รายการที่มีระดับจรรยาวัชกะที่พึงประสงค์สูงที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดระยะเวลาให้เป็นไปตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด

6) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านจริยธรรมในการทำงาน

ระดับจรรยาวัชกะปัจจุบันของผู้บริหารสถานศึกษาตามความรับรู้ของครูด้านจริยธรรมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายการที่มีระดับจรรยาวัชกะปัจจุบันที่สูงที่สุดคือผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำหลักจริยธรรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติตน อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับจรรยาวัชที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความรู้ของครู ด้านจริยธรรมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รายการที่มีระดับจรรยาวัชที่พึงประสงค์สูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด

7) *สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์*

ระดับจรรยาวัชปัจจุบันของผู้บริหารสถานศึกษาตามความรู้ของครู ด้านการคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายการที่มีระดับจรรยาวัชปัจจุบันที่สูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ข้อมูลข่าวสารประกอบการตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับจรรยาวัชที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความรู้ของครู ด้านการคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รายการที่มีระดับจรรยาวัชที่พึงประสงค์สูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ข้อมูลข่าวสารประกอบการตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด

8) *สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านการทำงานเป็นทีม*

ระดับจรรยาวัชปัจจุบันของผู้บริหารสถานศึกษาตามความรู้ของครู ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายการที่มีระดับจรรยาวัชปัจจุบันที่สูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาสมาชิกในกลุ่มไปถึงเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับจรรยาวัชที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความรู้ของครู ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รายการที่มีระดับจรรยาวัชที่พึงประสงค์สูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี อยู่ในระดับมากที่สุด

9) *สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านภาวะผู้นำ*

ระดับจรรยาวัชปัจจุบันของผู้บริหารสถานศึกษาตามความรู้ของครู ด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง รายการที่มีระดับจรรยาวัชปัจจุบันที่สูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างเหมาะสมตามบริบท อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับจรรยาวัชที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความรู้ของครู ด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รายการที่มีระดับจรรยาวัชที่พึงประสงค์สูงที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความชำนาญในการบริหารจัดการสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3.2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

1) ด้านทัศนคติเชิงบวก

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นรายการที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสุขที่ได้จากการทำงาน และลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจในการบริหารสถานศึกษา

2) ด้านการสื่อสาร

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นรายการที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดเพื่อสร้างความประทับใจที่ดีให้กับผู้รับฟัง และลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดสื่อสารให้บุคคลอื่นเข้าใจนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

3) ด้านการปรับตัว

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นรายการที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่ได้ และลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่มีความท้าทายได้ดี

4) ด้านการบริหารจัดการเวลา

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นรายการที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด และลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดระยะเวลาให้เป็นไปตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5) ด้านจริยธรรมในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นรายการที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น และลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำหลักจริยธรรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติตน

6) ด้านการคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นรายการที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ

แก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ และลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ข้อมูลข่าวสารประกอบการตัดสินใจและแก้ปัญหามีประสิทธิภาพ

7) ด้านการทำงานเป็นทีม

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นรายการที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของกลุ่ม และลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาสมาชิกในกลุ่มไปถึงเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

8) ด้านภาวะผู้นำ

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นรายการที่มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความชำนาญในการบริหารจัดการสถานศึกษา และลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างเหมาะสมตามบริบท

2. อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาวัถกษะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ในครั้งนี้ ผลจากการจัดลำดับความต้องการจำเป็นพบว่า ลำดับที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ จริยธรรมในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ทักษะคิดเชิงบวก การคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การปรับตัว และการบริหารจัดการเวลา ตามลำดับ ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจ ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

2.1 จริยธรรมในการทำงาน เป็นด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด จากทั้งหมด 8 ด้าน ซึ่งสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด 3 รายการที่ครูเห็นว่ามีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำหลักจริยธรรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่เป้าหมายนั้นควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น ทั้งในแนวคิด การปฏิบัติตน การยึดหลักธรรมาภิบาล ในการบริหารจัดการจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้เกิดความสงบ เรียบร้อย เป็นไปตามครรลองครองธรรมเพื่อการปฏิบัติงานในระบบข้าราชการที่ดี ตามทัศนของครูผู้สอนมองว่าการพัฒนาจรรยาวัถกษะด้านจริยธรรมในการทำงานมี

ความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เนื่องมาจากจริยธรรมเป็นพื้นฐานของพลเมืองดี การที่ได้อยู่ร่วมสังคมกับพลเมืองที่ดีย่อมนำมาพาความสงบสุข ความราบรื่น และขับเคลื่อนสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับศิริพร ศรวงษ์ญาติดี (2564) ที่ได้กล่าวถึงความหมายของจริยธรรมในการทำงาน คือ การปฏิบัติงานที่ถูกต้องดีงามตามหลักจริยธรรม ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและการแก้ปัญหาภายในองค์กร เพื่อความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงาน ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2565) ความว่า ขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอย่างต่อเนื่อง และบังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้ระบบราชการช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชน

2.2 ทศนคติเชิงบวก เป็นด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับที่ 2 จากทั้งหมด 8 ด้าน ตามทศนของครู ซึ่งสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด 3 รายการที่ครูเห็นว่ามีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกถึงความสุขที่ได้จากการทำงาน รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ไม่หวาดหวั่นต่ออุปสรรค และผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรู้สึกหรืออารมณ์จากสภาพจิตใจในด้านดี มองโลกในแง่ดี การมีทศนคติเชิงบวก หรือการมองโลกในแง่ดีเกี่ยวกับสถานการณ์ต่างๆ รวมถึงการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีนั้น สร้างให้เกิดความหวังและมองเห็นสิ่งที่ดีที่สุดแม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก ใครก็ตามที่มีทศนคติเชิงบวกในตัวเอง จะสามารถเผชิญกับสถานการณ์เลวร้ายได้อย่างมีสติ สามารถรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ง่ายขึ้น เกิดความเข้าใจในสิ่งต่างๆ สามารถพลิกสถานการณ์ได้อย่างสง่างาม และการมีทศนคติเชิงบวกนั้นก็ส่งอิทธิพลถึงคนรอบข้างให้มีความรู้สึกแบบเดียวกันได้อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ (2540) ที่ได้กล่าวถึงความหมายของทศนคติเชิงบวกไว้หมายถึง ทศนคติที่ชักนำให้บุคคลแสดง ออก มีความรู้สึก หรืออารมณ์จากสภาพจิตใจ ได้ตอบด้านดีต่อบุคคลหรือเรื่องราวใด ๆ เรื่องราวหนึ่งรวมถึงหน่วยงาน องค์กรสถาบัน และการดำเนินกิจการขององค์กร และอื่น ๆ ในมุมมองของครูจึงเห็นความสำคัญของการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีทศนคติเชิงบวก แสดงออกถึงความสุขที่ได้จากการทำงาน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ไม่หวาดหวั่นต่ออุปสรรค แสดงออกถึงความรู้สึกหรืออารมณ์จากสภาพจิตใจในด้านดีทั้งในการปฏิบัติงาน และต่อผู้ร่วมงานก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

2.3 การคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์ เป็นด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับที่ 3 จากทั้งหมด 8 ด้าน ตามทศนของครู ซึ่งสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด 3 รายการที่ครูเห็นว่ามีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ ประเมิน แยกแยะข้อมูล ข่าวสาร ปัญหา และสถานการณ์รอบตัวด้วยหลักเหตุผล

และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ข้อมูลข่าวสารประกอบการตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวาริษา ประเสริฐทรง (2557) ได้กล่าวถึงความหมายของการคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์ คือการตั้งคำถามที่นำไปสู่คำตอบ การมีทักษะในการสังเกต การวิเคราะห์จำแนก แยกแยะข้อมูลข่าวสาร การวิเคราะห์ปัญหาในสถานการณ์ที่ยุ่งยาก การวิพากษ์วิจารณ์ตามหลักเหตุผล การแสวงหาข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่ถูกต้องหลากหลาย การประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง และการส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ ตามทัศนของครูผู้สอนมองว่าการพัฒนา จรรยาตักษะด้านการคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์นั้นมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง สอดคล้องกับ ชโลทร โชติเกียรติเวช (2560) ที่ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะจรรยาตักษะ เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา เป็นทักษะที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพบเจอกับความท้าทายในการบริหารจัดการอยู่เสมอ ทั้งจากภายในสถานศึกษาและภายนอก การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์ย่อมส่งผลต่อการบริหารจัดการต่างๆ เป็นไปตามเป้าหมาย ด้วยเหตุนี้การคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์ จึงเป็นจรรยาตักษะที่มีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงให้ความสำคัญในพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์

2.4 การสื่อสาร เป็นด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับที่ 4 จากทั้งหมด 8 ด้าน ตามทัศนของครู ซึ่งสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด 3 รายการที่ครูเห็นว่ามีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดเพื่อสร้างความประทับใจที่ดีให้กับผู้รับฟัง รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วาจาที่ส่งผลดีต่อการสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจได้ชัดเจน ตรงประเด็น การสื่อสารเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สอดคล้องกับเอกพจน์ สกัต (2564) ที่ได้กล่าวถึงความหมายของการสื่อสาร ว่าเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร แนวคิด ทัศนคติระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยอาศัยเทคนิค วิธีการในการผสมผสานระหว่างศิลปะการพูดกับการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่างๆ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับบุคคลผ่านการใช้สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ผู้รับข้อมูลเกิดความรู้ ความเข้าใจในการถ่ายทอดข้อมูล สอดคล้องกับชโลทร โชติเกียรติเวช (2560) ที่ได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะจรรยาตักษะ เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่าลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของทักษะด้านการสื่อสารมีความสำคัญ เนื่องจากการสื่อสารเพื่อน้อมน้าวให้บุคคลในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เพียงแต่มีความสามารถในการรับส่งสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพเท่านั้น การใช้วาจาที่

ส่งผลดีต่อการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ให้บุคคลอื่นเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และสร้างความประทับใจที่ดีให้กับผู้รับฟังก็เป็นสิ่งที่ครูให้ความสำคัญและคาดหวังให้เกิดขึ้นด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับSomerset (2001) ได้กล่าวไว้ว่า การรับฟังความคิดเห็นของคนในองค์การอย่างสร้างสรรค์ ใช้ภาษาสละสลวยและเพื่อให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพมากขึ้น การพูดต้องใช้ท่าทางและสำเนียงที่เหมาะสม การสื่อสารที่ดีควรเป็นผู้ฟังมากกว่าผู้พูด ดังนั้นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องมีคือการสื่อสารสองทาง และสื่อสารทั่วทั้งองค์การเป็นอย่างระบบ

2.5 ภาวะผู้นำ เป็นด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับที่ 5 จากทั้งหมด 8 ด้าน ตามทัศนของครูซึ่งสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด 3 รายการที่ครูเห็นว่ามีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความชำนาญในการบริหารจัดการสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้้นำให้ผู้นับตามปฏิบัติตามบรรลุปเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้อำนาจอย่างเหมาะสมเพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้นำถือว่าเป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญสูงสุดในทุกองค์กร ด้วยเป็นผู้ที่กำหนดนโยบาย บริหารทรัพยากรต่างๆ ตลอดจนการตรวจสอบ กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานจนสำเร็จด้วยดี หากผู้นำเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ เปี่ยมด้วยคุณธรรม ก็จะสามารถนำพาให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำของสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งศิริพร ศรวงษ์ญาติดี (2564) กล่าวถึงนิยามของภาวะผู้นำคือ พฤติกรรมและกระบวนการของผู้นำที่ใช้อิทธิพลอย่างเหมาะสมในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน และโน้มน้าวใจให้ปฏิบัติตามอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ฌัญญา ภาระโย และ วัลลภา อารีรัตน์ (2559) ได้ศึกษาทักษะภาวะผู้นำด้านจรรยาบรรณที่ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ผลการศึกษาพบว่าทักษะภาวะผู้นำด้านจรรยาบรรณโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องด้วยภาวะผู้นำนั้นเป็นสิ่งที่จะต้องอาศัยการฝึกฝนความสามารถและทักษะต่างๆ ให้มีความชำนาญในการบริหารจัดการ กำหนดเป้าหมาย โน้มน้าว จูงใจ หรือชี้้นำให้ผู้นับตามปฏิบัติตามบรรลุปเป้าหมายของกลุ่มองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

2.6 การทำงานเป็นทีม เป็นด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับที่ 6 จากทั้งหมด 8 ด้าน ตามทัศนของครู ซึ่งสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่ง 3 รายการที่ครูเห็นว่ามีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของกลุ่ม รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันได้ดี การทำงานเป็นทีมคือการที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน ซึ่งมีความสำคัญในทุกองค์กร การทำงานเป็นทีม

เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน มีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี ด้วยเหตุนี้ครูจึงเห็นความสำคัญในการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะด้านการทำงานเป็นทีมในระดับมากที่สุด โดยนิโกลาส เบิกบาน (2564) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีความสัมพันธ์กันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย มีการติดต่อประสานงาน มีการปรึกษาหารือ มีการตัดสินใจร่วมกัน มีการพึ่งพาช่วยเหลือกัน หรือทำกิจกรรมนั้นๆ อย่างเต็มความสามารถ ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในทีม และทำให้สมาชิกทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม สถานศึกษาเป็นองค์กรประเภทหนึ่งที่มีคนร่วมกันปฏิบัติงานตั้งแต่สองคนขึ้นไปย่อมหลีกเลี่ยงกันทำงานเป็นทีมไปไม่ได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทักษะด้านการทำงานเป็นทีม การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น สร้างปฏิสัมพันธ์ กระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน ยอมรับการตัดสินใจ และรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของทีม ทำให้บุคลากรทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม เพื่อไปให้ถึงเป้าหมายเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.7 การปรับตัว เป็นด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นอยู่ในลำดับที่ 7 จากทั้งหมด 8 ด้าน ตามทัศนของครู ซึ่งสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด 3 รายการที่ครูเห็นว่ามีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่ได้ รองลงมาคือผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ได้ และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่มีความท้าทายได้ดี ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี การแข่งขันสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เศรษฐกิจ ทั้งภายในและภายนอก ทำให้ทุกภาคส่วนได้รับผลกระทบรวมทั้งสถานศึกษา ทักษะที่สำคัญและจำเป็นอีกอย่างหนึ่งคือการปรับตัว ซึ่ง Weiten et al. (2009) กล่าวถึงความหมายของการปรับตัวไว้ว่า เป็น กระบวนการด้านจิตใจของบุคคลที่ใช้จัดการกับความท้าทายและความต้องการในด้านต่างๆ ที่บุคคลต้องพบในชีวิตประจำวัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้นการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการในเปลี่ยนแปลงการกระทำ หรือแนวทางให้เหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่ สามารถจัดการกับความท้าทายและปัญหาต่างๆ เพื่อทำให้ดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมและชีวิตประจำวันได้

2.8 การบริหารจัดการเวลา เป็นด้านที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุดตามทัศนของครู ซึ่งสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด 3 รายการที่ครูเห็นว่ามีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินงานตามแผนภายใต้กรอบระยะเวลาที่กำหนดได้ และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดระยะเวลาให้

เป็นไปตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ ถึงแม้ว่าการบริหารจัดการเวลาจะอยู่ในระดับที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด แต่เมื่อพิจารณาถึงสภาพปัจจุบันซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง กับสภาพที่พึงประสงค์ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดยังคงแตกต่างกันอยู่มาก ซึ่งยังคงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาทักษะในด้านนี้ เนื่องจากการบริหารจัดการเวลามีความสำคัญต่อกระบวนการบริหารอย่างยิ่ง การใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด สามารถวางแผนกำหนดระยะเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สามารถดำเนินภารกิจต่างๆ ได้อย่างราบรื่น รวดเร็ว และเรียบร้อย ส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษาสำเร็จ ลุล่วง ตามแผนการดำเนินงานก่อให้เกิดผลดีต่อการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับอารมณณ์ จินดาพันธ์ (2556) ได้อธิบายความหมายของการบริหารจัดการเวลา หมายถึง การวางแผนงานที่จะต้องทำและจัดสรรเวลาในการทำงานนั้นๆ ให้เหมาะสม โดยใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ อย่างคุ้มค่าที่สุด และไม่จำเป็นต้องเป็นนักบริหารเท่านั้นที่ต้องการบริหารการใช้เวลาในการทำงานของคนทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในสาขาอาชีพใด สถานะใด ก็ควรจะต้องมีการวางแผนใช้เวลาในการทำงาน จะทำสามารถดำเนินภารกิจต่างๆ ได้อย่างราบรื่น รวดเร็ว และเรียบร้อย

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ดังนี้

3.1.1 สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของการเขียนแผนการพัฒนารับทราบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำโครงการเพื่อพัฒนารับทราบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ในด้านต่างๆ ดังนี้

1) *ด้านทัศนคติเชิงบวก* ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงความสุขที่ได้จากการทำงาน รวมไปถึงการแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ไม่หวาดหวั่นต่ออุปสรรค แสดงออกถึงความรู้สึกหรืออารมณ์จากสภาพจิตใจในด้านดี มองโลกในแง่ดี ให้กำลังใจตนเองและผู้อื่น และมีความมั่นใจในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศที่ดี

2) *ด้านภาวะผู้นำ* ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกฝนตนเองให้มีความชำนาญในการบริหารจัดการสถานศึกษา การโน้มน้าว การจูงใจ หรือชี้้นำให้ผู้ตามปฏิบัติตามบรรลุปเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ควรใช้อำนาจอย่างเหมาะสมเพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างเหมาะสมตามบริบท เพื่อประโยชน์สูงสุดในการบริหารจัดการศึกษา

3) *ด้านการทำงานเป็นทีม* ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของกลุ่ม ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ควรมีการสร้างปฏิสัมพันธ์ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันได้ดี เพื่อนำพาสมาชิกในกลุ่มไปถึงเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

4) *ด้านการปรับตัว* ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างมีสติ ทั้งการเปลี่ยนแปลงที่ดี การเปลี่ยนแปลงที่ไม่ดี การเปลี่ยนแปลงที่ยอมรับได้ และการเปลี่ยนแปลงที่ยอมรับไม่ได้ เพื่อเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ และสภาพแวดล้อมที่มีความท้าทายได้ดี

5) *ด้านการบริหารจัดการเวลา* ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารจัดการเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการจัดทำปฏิทินเพื่อกำหนดระยะเวลาให้เป็นไปตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินงานตามแผนภายใต้กรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้ เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นไปตามกรอบระยะเวลา ซึ่งส่งผลดีต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

3.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 นำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และโครงการในการพัฒนาจรรยาวัชระให้กับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาให้สูงขึ้น สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพการศึกษาที่ดี ในด้านต่างๆ ดังนี้

1) *ด้านจรรยาวัชระในการทำงาน* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ควรปลูกฝังเรื่องจรรยาวัชระ จรรยาบรรณ และหลักจรรยาวัชระในการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จะเป็นพื้นฐานสำคัญที่นำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนต่อไป โดยการจัดทำโครงการเพื่อฝึกอบรม สนับสนุน และส่งเสริมด้านจรรยาวัชระในการทำงาน รวมไปถึงการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยใช้หลักจรรยาวัชระในการบริหารจัดการในสถานศึกษา ยึดหลักจรรยาวัชระมาปรับใช้ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีทั้งในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน

2) *ด้านการคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์* สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ส่งเสริมให้มีโครงการ/กิจกรรมที่พัฒนาทักษะการคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์ เช่น จัดให้มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์สำคัญระหว่าง

ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการคิดแก้ปัญหา และคิดวิเคราะห์ผ่านประสบการณ์ของผู้ร่วมวิชาชีพ ให้สามารถแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ สามารถวิเคราะห์ ประเมิน แยกแยะข้อมูล ข่าวสาร ปัญหา และสถานการณ์รอบตัวด้วย หลักเหตุผล ใช้ข้อมูลข่าวสารประกอบการตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

3) **ด้านการสื่อสาร** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ควรจัดทำโครงการเพื่อฝึกอบรมทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพแก่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างความประทับใจที่ดี ซึ่งจะส่งผลดีต่อการสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล การสื่อสารที่ดีจะ ช่วยสร้างความเข้าใจได้ชัดเจนตรงประเด็น เพื่อให้บุคคลอื่นเข้าใจ และนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง ส่งผล ให้การปฏิบัติงานต่างๆ เป็นไปในทิศทางเดียวกันภายใต้เป้าหมาย และวิสัยทัศน์เดียวกันส่งเสริม ความสำเร็จในภาพรวมของสถานศึกษา

3.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดอื่นๆ สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เพื่อ พัฒนาการทักษะของตนเอง เป็นการเตรียมความพร้อมอย่างรอบด้านให้กับตนเอง ในการปฏิบัติ หน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ สามารถนำ ผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบาย จัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการ พัฒนาการทักษะให้บุคลากรในหน่วยงาน

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

3.2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการทักษะผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา และส่งเสริมการทักษะผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

3.2.2 ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา พัฒนาการทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

3.2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบแนวทางการพัฒนาการทักษะผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อจะได้นวัตกรรมที่เป็นรูปแบบที่จะนำไปสู่การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏ

บรรณานุกรม

- จุฑามาศ เพื่อแผ้ว. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกีลกับประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 7(2): 513-524.
- ชโลทร โชติเกียรติเวช. (2560). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะ Soft Skills เพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา) สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 5(1): 44-52.
- โชคชัย นาไชย. (2559). ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. ไม่ได้ตีพิมพ์.
- ฐิติกานต์ เอี่ยมสอาด. (2559). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาครูและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ณัญญา ภาระโช และวัลลภา อารีรัตน์. (2559). ทักษะภาวะผู้นำด้าน SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 10(2), 41-47.
- ต้นแก้ว ดามัง. (2565). การวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- ทิพย์รัตน์ กาประสิทธิ์, ทรงเดช สอนใจ, และประภาพร บุญปลอด. (2566). แนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณ (Soft Skills) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 25(1), 109-111.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *พฤติกรรมผู้บริหารโรคทางการตลาด*. ไทยวัฒนาพานิช.
- ธานินทร์ เอื้ออภิศร. (2559). *มนุษย์จะสร้างทักษะการเรียนรู้ใหม่ เพื่อรับมือ 'ความเปลี่ยนแปลง' ในอนาคตอย่างไร? THE STANDARD STAND UP FOR THE PEOPLE.*
<https://thestandard.co/learning-for-change/>

- นรรักษ์ต์ ฝืนเชียร. (2562). การส่งเสริมการศึกษาไทยเพื่อรับมือกับโลกยุค VUCA. Trueปลูกปัญญา.
<https://www.truelookpanya.com/education/content/76134>
- นิโกลบ เปิกบาน. (2564). แนวทางการพัฒนา *Soft Skills* สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่ม
 ประจําการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 [การศึกษา
 ค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 เชียงราย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
 _____. (2555). วินัยในตนเอง. วารสารการวัดผลการศึกษา, 17(1), 3–15.
- พิมพ์พร จารุจิตร. (2559). ภาวะผู้นำกับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 [การศึกษาค้นคว้า
 อิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
 ธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี [วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัย
 เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มงคล เกตุสุวรรณ. (2561). ความต้องการจำเป็นในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการมีงานทำ
 ของนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษในโรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดการศึกษาพิเศษ
 ของจังหวัดชุมพร [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้
 ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัย
 เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รวีวรรณ เลี่ยมสุวรรณ และ อุไร สุทธิแย้ม. (2566). ทักษะด้าน Soft Skills ในศตวรรษที่ 21 ของ
 ผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 อุทัยธานี เขต 2. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์,
 25(1), 163-175.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2557). พจนานุกรมคำใหม่ฉบับราชบัณฑิตยสถาน. นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- รุสสัน สากล. (2557). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน
 ศูนย์เครือข่ายยะรัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2
 [วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยยะลา.
- วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์. (2545). จิตวิทยาการปรับตัว (พิมพ์ครั้งที่ 2). ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

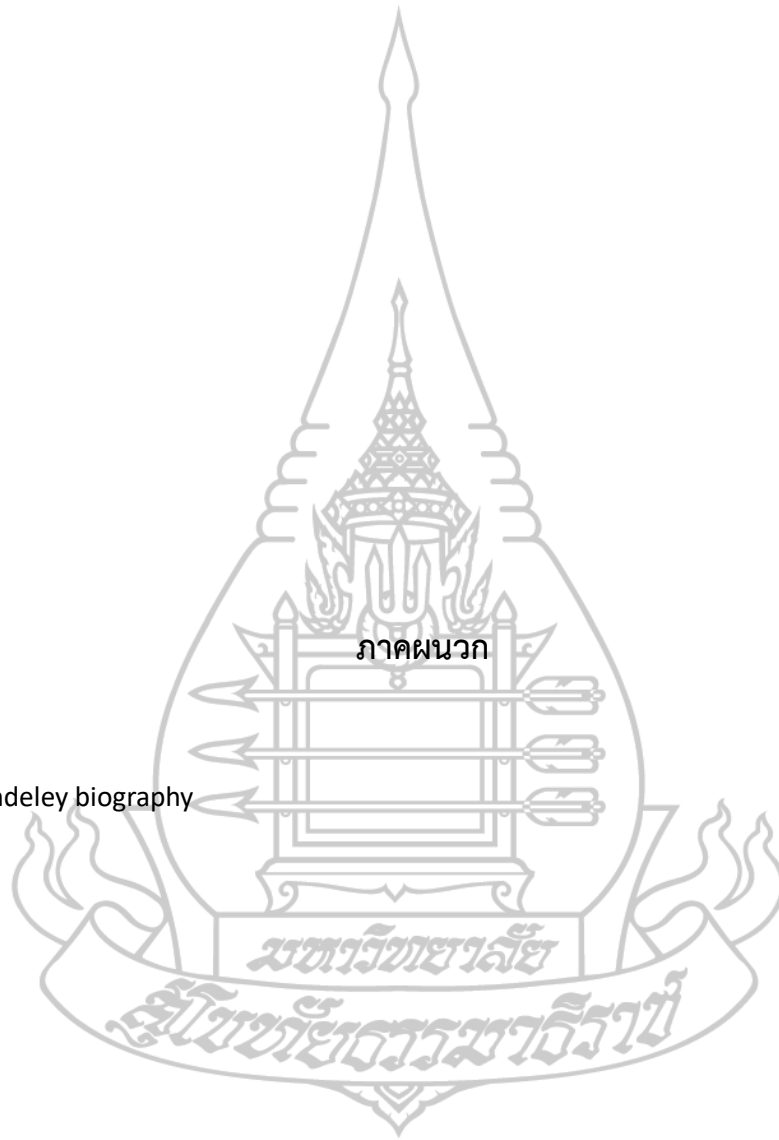
- วาริษา ประเสริฐทรง. (2557). *ทักษะภาวะผู้นำด้าน SOFT SKILLS ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2562). *Soft Skills to Master*. ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา. (2555). *สุขวิทยาจิต*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศศิตา เพลินจิต. (2558). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1* [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ศิริพร ศรวงษ์ญาติดี. (2564). *แนวทางพัฒนาการบริหารวิชาการของโรงเรียนในสหวิทยาเขตธรรมจักรตามแนวคิดจรณทักษะ* [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมบัติ อุตร์รัตน์ (2563). *ความต้องการจำเป็นในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนแม่ทะพัฒนศึกษา จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลำปาง ลำพูน* [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. (2566). *Big Data สพป. สระบุรี เขต 1 ประจำปี 2566*. <https://bigdata.srb1.go.th/>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. สระบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. https://otepc.go.th/images/00_YEAR2564/06_PB/%E0%B8%A7_16-2565.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). (2555). *หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี*. สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- _____. (2565). *รายงานประจำปีของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) 2565*. สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

- สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2557). *จรรยาวัชชะ*. <http://legacy.orst.go.th/?knowledges=%E0%B8%88%E0%B8%A3%E0%B8%93%E0%B8%97%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%B0-%E0%B9%92% E0%B9%90-%E0%B8%A1%E0% B8%B5%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%84%E0%B8%A1-%E0%B9%92% E0% B9%95%E0%B9%95%E0%B9%97>
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น* (พิมพ์ครั้งที่ 3). บริษัท พรินท์ (1991) จำกัด.
- อนิรุทธิ์ ตูลสุข. (2565). *จาก VUCA WORLD สู่ BANI WORLD. COACH FOR GOAL*. <https://www.coachforgoal.com/blog/topic/%E0%B8%88%E0%B8%B2%E0%B8%81-vuca-world-%E0%B8%AA%E0%B8%B9%E0%B9%88-bani-world>
- อภิชาติ ต้อยเกียง. (2564). *แนวทางการพัฒนา Soft Skills สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่ม* *ประจำการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3*. [การศึกษา ค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย.
- อารมณ จินดาพันธ์. (2556). การบริหารงาน บริหารเวลา. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 10(48), 196-198.
- อุษา แซ่เตียว. (2559). *ทักษะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสังกัดสำนักงาน* *เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- เอกพจน์ สกัต. (2564). *แนวทางการพัฒนา Soft Skills สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาระยะเริ่ม* *ประจำการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2* [การศึกษา ค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงราย.
- Adecco Thailand. (2564). *Soft Skill คืออะไร แตกต่างจาก Hard Skill อย่างไร*. <https://adecco.co.th/th/knowledge-center/detail/career-advice/soft-skill-vs-hard-skill>.
- Andrew J. Dubrin. (2012). *Essentials of management*. (9th ed). South Western Cengage Learning Press.
- Ariratana, W., Sirisookslip, S., & Ngang, T. K. (2015). Development of leadership soft skills among educational administrators. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2015(186), 331-336. <http://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.016>.

- Kevin Wayne Beardmore. (2019). *Soft Skills: Old & New*.
<https://doi.org/10.13023/etd.2019.255>.
- Bora, B. (2015). The essence of soft skills. *International Journal of Innovative Research and Practices*, 3(12), 7-22.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). Harper & Row.
- Crosbie, R. (2005). *Learning the Soft Skills of Leadership*. Industrial and Commercial.
- Daniel L. Free. (2017). *Perceptions of Soft Skill Development in Secondary Agricultural Education Programs by Agricultural Teachers*. [Unpublished Degree of Doctor of Philosophy], Auburn University.
- Donlaya, C. (2563). *Hard Skill คืออะไร มีทักษะจำเป็นอะไรบ้างที่มนุษย์เงินเดือนควรมีติดตัวถ้าอยากอยู่รอด*. <https://www.moneywecan.com/hard-skills/>
- Drake, T. L., & Roe, W. H. (1986). *The Principalship*. (3rd ed). Macmillan.
- Erasmus+, Ballymun Job Centre, REY Europe, ANESPO, IFOA, Action Synergy, STRIM & OAZA. (2020). *UNDERSTANDING MY JOURNEY*.
http://www.understandingmyjourney.eu/uploads/1/2/1/5/121596506/practitioner_guide_-_en.pdf.
- Glaittli, M. (2018). *Soft Skills in High School*. [Doctoral dissertation, Arizona State University]. https://keep.lib.asu.edu/_flysystem/fedora/c7/205817/Glaittli_asu_0010E_18354.pdf.
- Harris, B. M. (1985). *Supervisory Behavior in Education*. (3rd ed). Prentice Hall.
- Jamais Cascio. (2022). *A framework for understanding turbulent world*.
<https://ageofBANI.com/>.
- Kenton, W. (2019). *Soft Skills*. <https://www.investopedia.com/terms/s/softskills.asp>
- Ketter, P. (2011). Soft skills are must-haves in future workplace. *T&D*, 65(9), 10–10.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities, *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Liu, J. (2019, December 13). *The 10 most in-demand soft skills to master if you want a raise, promotion or new job in 2020*.
<https://www.cnbc.com/2019/11/21/10-top-soft-skills-to-master-for-2020-if-you-want-a-raise-promotion-or-new-job.html?msockid=3243e51daaa664441f58ebc9ab2d6562>

- Ma Al-Mamun. (2012). The soft skills education for the vocational graduate: value as work readiness skills. *British Journal of Education, Society & Behavioral Science*, 2(4), 326-338.
- Margaret, R. (2015). *Soft skills*. <http://searchcio.techtarget.com/definition/soft-skills>.
- KatZ, R. L. (1974). Skill of an effective administrators. *Harvard Business Review*, 5(3), 90-102
- Robles, M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communications Quarterly*, 75(4), 453-465.
- Somerset, F. (2001). The softer side of leadership: How to take your leadership to deeper level. *Journal of career intelligence*, 75(7), 12-13.
- Starfish Academy. (2020). *Hard Skills + Soft Skills และ 7 เทรนด์การเรียนรู้เพื่อการศึกษายุคเทคโนโลยีเปลี่ยนโลก*. <https://www.starfishlabz.com/blog/48-hard-skills-soft-skills->
- Tang, K. N., Boupphan P., & Treputharan, S. (2013). Perceived leadership soft skills and trustworthiness of deans in three Malaysian public universities. *Educational Research for Policy and Practice*, 12(3), 211-224.
- Weiten, W., M.A. Lloyd, D.S. Dunn and E.Y. Hammer. (2009). *Psychology Applied to Modern Life: Adjustment in the 21st Century* (9th ed). Wadsworth Cengage, Belmont, CA.



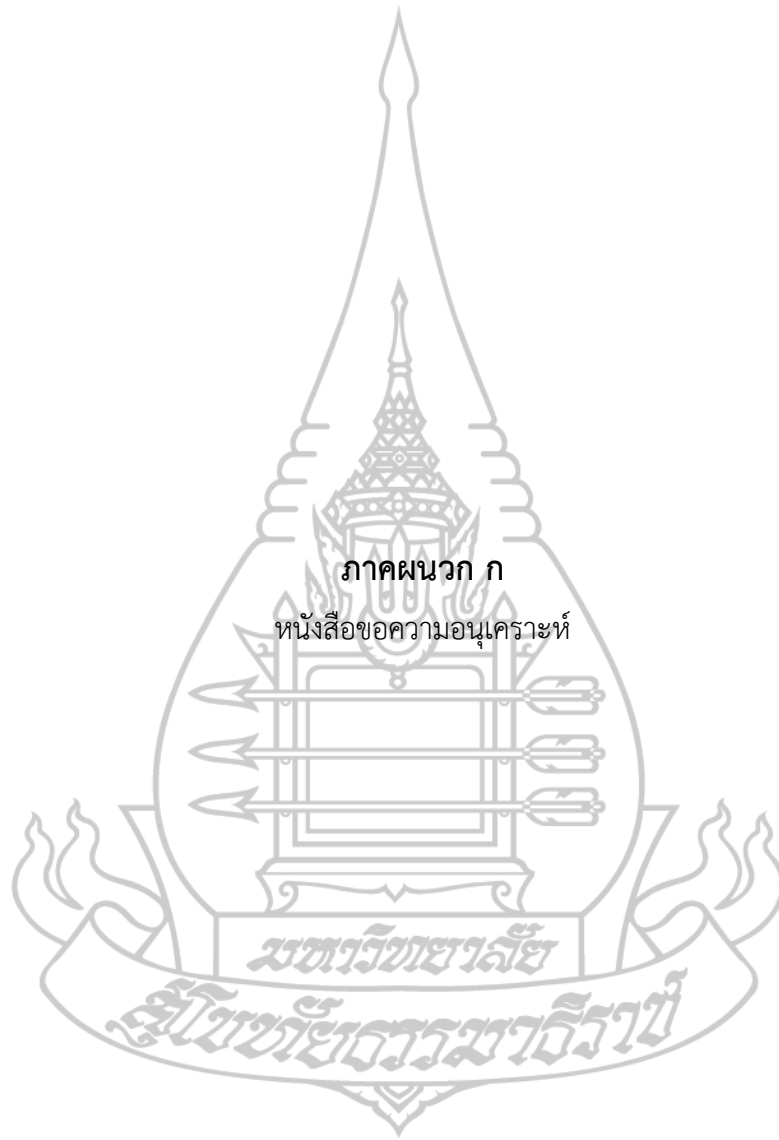


ภาคผนวก

This is Mendeley biography

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช



ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว.0602.16 (บ) / 120

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

18 มีนาคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวรุ่งทิพา งามวัน นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับการอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์บุคลากรของท่าน คือ นางสาวลฎาภา นาคคูบัว ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษาก่อน และการสร้างเครื่องมือวิจัย ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒน์ วิฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา
โทร. 0-2504-8505
โทรสาร. 0-2503-3566-7
เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-310-4224



ที่ อว.0602.16 (บ) / 120

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

18 มีนาคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน นายยุทธพิชัย ศิริพงษ์ (ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสะกาด)
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวรุ่งทิภา งามวัน นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับการอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา และการใช้ภาษาในการสร้างเครื่องมือวิจัย ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวิวัฒน์ วิฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-310-4224



ที่ อว.0602.16 (บ) / 120

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

18 มีนาคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางพัชรินทร์ เพ็ชรนอก (ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนสง่า)

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวรุ่งทิพา งามวัน นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับการอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-310-4224



ที่ อว.0602.16 (บ) / 170

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

18 มีนาคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางมนทิรา ศรีเกษตริน (ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสาธุประชาสรรค์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวรุ่งทิวา งามวัน นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับการอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารสถานศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วิฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-310-4224



ที่ อว.0602.16 (บ) / 120

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

18 มีนาคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสุวีวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวรุ่งทิพา งามวัน นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับการอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาวัชระของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์บุคลากรของท่าน คือ นางสาวณัฐดา เหล็กชัย ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-310-4224



ที่ อว.0602.16 (บ) / 151

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑ เมษายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองหว้า

ด้วยนางสาวรุ่งทิวา งามวัน นักศึกษาหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนวัดหนองหว้า จำนวน 6 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-310-4224



ที่ อว.0602.16 (บ) / 151

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑ เมษายน 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองจาน

ด้วยนางสาวรุ่งทิพา งามวัน นักศึกษาหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สรรบุรี เขต 1

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนวัดหนองจาน จำนวน 6 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-310-4224



ที่ อว.0602.16 (บ) / 151

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๙ เมษายน 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหุแค

ด้วยนางสาวรุ่งทิภา งามวัน นักศึกษาหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนวัดหุแค จำนวน 9 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นกรรพกรบเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-310-4224



ที่ อว.0602.16 (บ) / 151

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑ เมษายน 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสาธุประชาสรรค์

ด้วยนางสาวรุ่งทิwa งามวัน นักศึกษาหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาวัชระของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนวัดสาธุประชาสรรค์ จำนวน 9 คน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นกรรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วิวัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-310-4224



ที่ อว.0602.16 (บ) / 366

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

23 พฤษภาคม 2567

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ด้วยนางสาวรุ่งทิวา งามวัน นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษาศา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความต้องการจำเป็น
ในการพัฒนาจรรยาบรรณผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา
ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-310-4224

รายละเอียดแนบท้ายขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาบรรณผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ของนางสาวรุ่งทิวา งามวัน
 ตารางจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

ลำดับ	โรงเรียน	จำนวนครูผู้ตอบ แบบสอบถาม
1	อนุบาลสระบุรี	26
2	อนุบาลศาลาแดง	9
3	อนุบาลบ้านหมอ (พัฒนราษฎร์)	6
4	อนุบาลเสาไห้	11
5	หน้าพระลาน (พิบูลสงเคราะห์)	15
6	วัดโนนสภาราม (นารถ วาจาวุฑธ อุปถัมภ์)	8
7	บ้านเขาพลัด	8
8	วัดสุวรรณคีรี	9
9	ชุมชนวัดหนองโนใต้	8
10	วัดพระพุทธฉาย	7
11	บ้านคร้ว (ซิเมนต์ไทยสงเคราะห์)	8
12	อนุบาลดอนพุด (พิพัฒน์ดวงราษฎร์บำรุง)	6
13	ชุมชนบ้านกล้วย (สราญราษฎร์)	5
14	อนุบาลวัดพระพุทธบาท	18
15	ธารเกษม	9
16	วัดหนองคณที(พลาณกุล)	8
17	วัดศรีจอมทอง	8
18	บ้านเขารวก (ร่วมมิตรพัฒนา)	8
19	วัดห้วยบง (บริษัทข้าวไทยจำกัดสงเคราะห์ 3)	8
20	บ้านป่าไม้พระฉาย	5
21	วัดโคกหนามแห้ง	5

ลำดับ	โรงเรียน	จำนวนครูผู้ตอบ แบบสอบถาม
22	วัดหนองกะธาดู	5
23	โคกมะขามจั่นเสื่อสามัคคี	5
24	วัดสุนทรเทพมุนีมิตรภาพที่ 188	5
25	วัดมหาโลก(มหาโลกวิทยาคาร)	7
26	วัดม่วงน้อย	5
27	วัดสร้างไศก(อบศรีประชาอุปถัมภ์)	5
28	วัดสว่างอารมณ์	5
29	ชุมชนหนองโดน(ประมาณราษฎร์บริบาล)	7
30	บ้านเขาพลัด	8
31	วัดเขาวง พระพรหมสิทธิอุปถัมภ์	6
32	ประชาสงเคราะห์รังสรรค์	6
33	วัดจันทบุรี(พิมพ์ประชาชนเคราะห์)	6
34	บ้านห้วยหินขาวมิตรภาพที่ 213	8
35	วัดใหม่สามัคคีธรรม	5
36	บ้านคู้งเขาเขียว (สำเภาราษฎร์บำรุง)	7

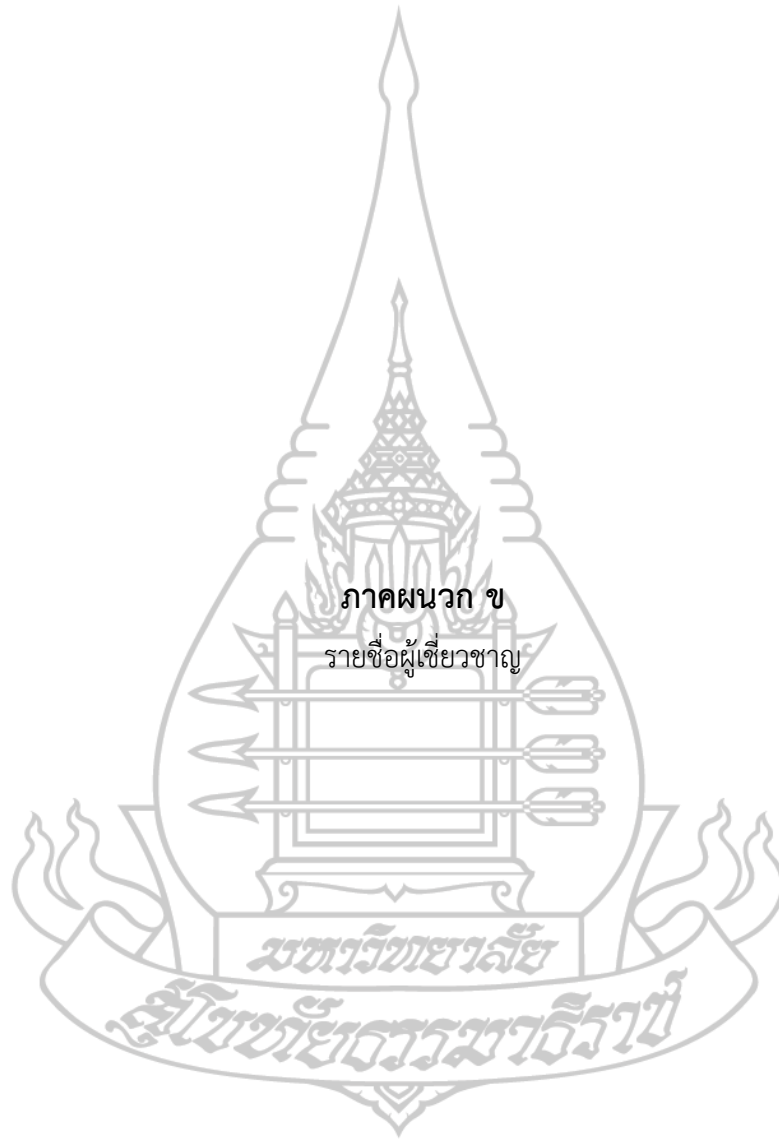


QR Code สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม



Link แบบสอบถาม: <https://forms.gle/pusSqAkMqe7Xg4r87>





ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือ

1. ชื่อ นางสาวลฎาภา นาคคูบัว

ตำแหน่ง: ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

สถานที่ทำงาน: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
ถนนมิตรภาพ ตำบลปากเพรียว อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี 18000

วุฒิการศึกษา: การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสบการณ์หรือความชำนาญ: การบริหารการศึกษา, การสร้างเครื่องมือวิจัย

2. ชื่อ นายยุทธพิชัย ศิริพงษ์

ตำแหน่ง: ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสะกาด

สถานที่ทำงาน: โรงเรียนบ้านสะกาด หมู่ที่ 1 ตำบลสะกาด อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์
32150

วุฒิการศึกษา: ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาไทยศึกษา
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประสบการณ์หรือความชำนาญ: การบริหารการศึกษา, การใช้ภาษาในการสร้างเครื่องมือ
วิจัย

3. ชื่อ นางพัชรินทร์ เพ็ชรนอก

ตำแหน่ง: ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนสง่า

สถานที่ทำงาน: โรงเรียนบ้านโนนสง่า หมู่ที่ 11 ตำบลพันชนะ อำเภอด่านขุนทด
จังหวัดนครราชสีมา 30210

วุฒิการศึกษา: ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล

ประสบการณ์หรือความชำนาญ: การบริหารการศึกษา

4. ชื่อ นางมนทิรา ศรีเกษตริน

ตำแหน่ง: ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสาธุประชาสรรค์

สถานที่ทำงาน: โรงเรียนวัดสาธุประชาสรรค์ หมู่ที่ 9 ตำบลห้วยบง
อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี 18000

วุฒิการศึกษา: ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) การบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

ประสบการณ์หรือความชำนาญ: การบริหารการศึกษา

5. ชื่อ นางสาวณัฐิตา เหล็กชัย

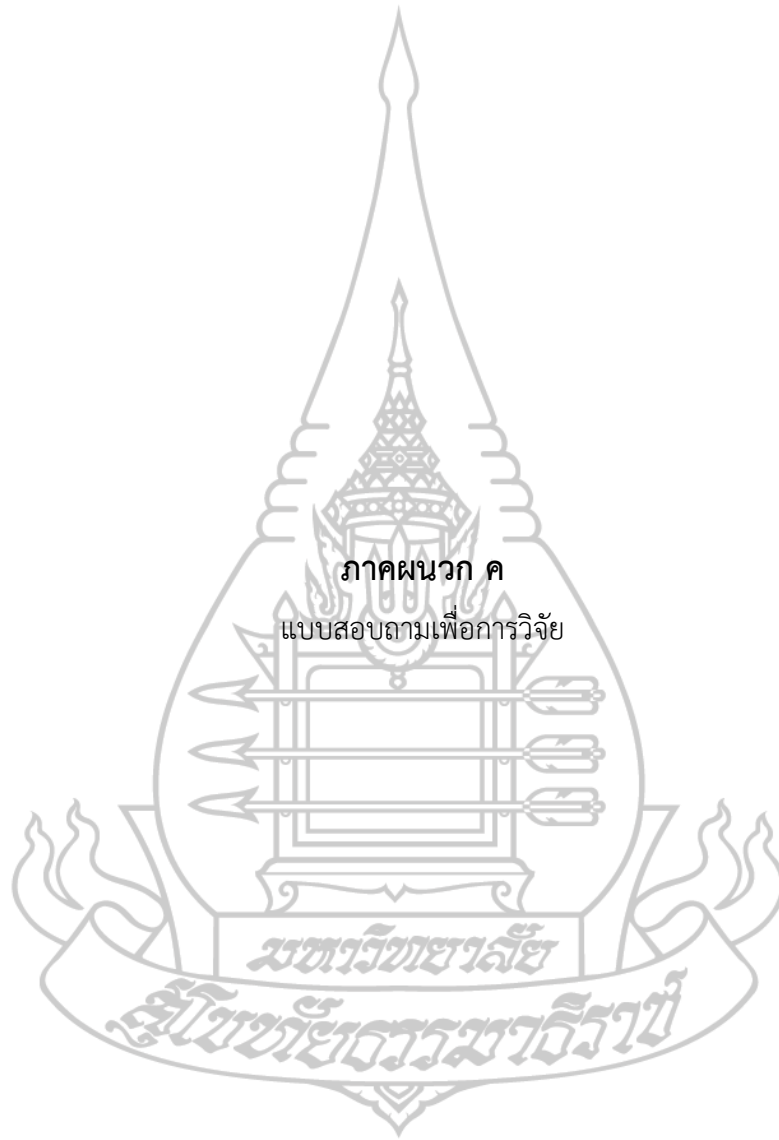
ตำแหน่ง: รองผู้อำนวยการโรงเรียนสุธีวิทยา

สถานที่ทำงาน: โรงเรียนสุธีวิทยา เลขที่ 50 หมู่ที่ 5 ถนนพหลโยธิน ตำบลพระพุทธบาท
อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี 18120

วุฒิการศึกษา: ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ศษ.ด) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ประสบการณ์หรือความชำนาญ: การบริหารการศึกษา





ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
2. แบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 แบบสอบถามชนิดตอบสนองคู่เกี่ยวกับจรรยาบรรณทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 จำนวน 30 ข้อ
3. กรุณาตอบแบบสอบถามนี้ให้ครบทุกข้อ และกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด
4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้ จะได้รับการเก็บรักษาไว้เป็นความลับและจะนำผลไปใช้สำหรับการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

นางสาวรุ่งทิภา งามวัน

นักศึกษาปริญญาโท แผนกวิชาบริหารการศึกษาศาขาวิชาศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

- ชาย หญิง

2. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-15 ปี
 16-20 ปี มากกว่า 20 ปี

4. ขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

- ขนาดใหญ่พิเศษ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป)
 ขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 -1,679 คน)
 ขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 -719 คน)
 ขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 ตามการรับรู้ของคุณ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตารางช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะผู้บริหารสถานศึกษา โดยได้กำหนดค่าคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับปานกลาง

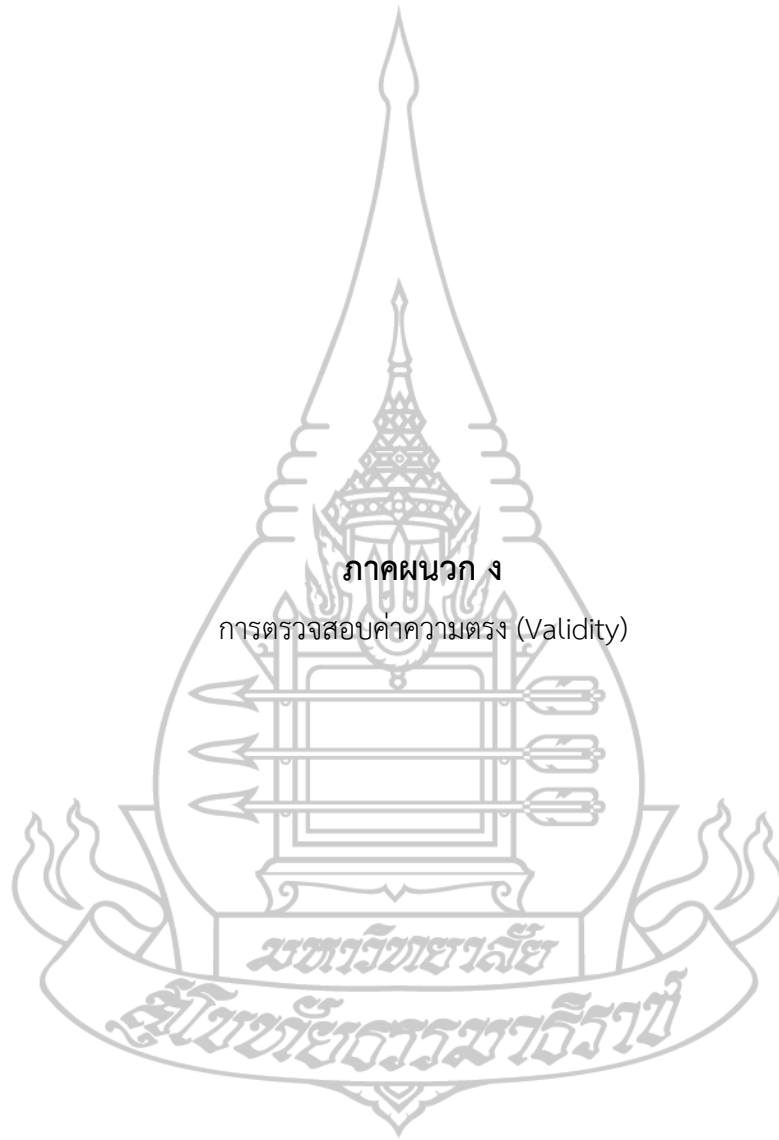
ระดับ 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การบริหารจัดการเวลา (Time Management)											
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด										
14.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดระยะเวลาให้เป็นไปตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ										
15.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินงานตามแผนภายใต้กรอบระยะเวลาที่กำหนดได้										
จริยธรรมในการทำงาน (Work Ethic)											
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำหลักจริยธรรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติตน										
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำหลักจริยธรรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน										
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น										
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการในสถานศึกษา										
การคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์ (Problem Solving & Analytical Thinking)											
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ ประเมิน แยกแยะข้อมูล ข่าวสาร ปัญหา และสถานการณ์รอบตัวด้วยหลักเหตุผล										
21.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ข้อมูลข่าวสารประกอบการตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ										
22.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ อย่างสร้างสรรค์										

ข้อ	รายการ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
การทำงานเป็นทีม (Teamwork)											
23.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี										
24.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกันได้ดี										
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของกลุ่ม										
26.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาสมาชิกในกลุ่มไปถึงเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ										
ภาวะผู้นำ (Leadership)											
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้อำนาจอย่างเหมาะสมเพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน										
28.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความชำนาญในการบริหารจัดการสถานศึกษา										
29.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างเหมาะสมตามบริบท										
30.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือ ชี้้นำให้ผู้ตามปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ										

“ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้”



ภาคผนวก ง

การตรวจสอบค่าความตรง (Validity)

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม
ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาจรรยาบรรณทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1
โดยการหาค่า IOC (Index of Item – Objective Congruence)

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
ทัศนคติเชิงบวก (Positive Attitude)								
1	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรู้สึกหรืออารมณ์จากสภาพจิตใจในด้านดี มองโลกในแง่ดี	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ไม่หวาดหวั่นต่ออุปสรรค	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการให้กำลังใจตนเองและผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความสุขที่ได้จากการทำงาน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นใจในการบริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การสื่อสาร (Communication)								
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารสร้างความเข้าใจได้ชัดเจนตรงประเด็น	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วาจาที่ส่งผลดีต่อการสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดสื่อสารให้บุคคลอื่นเข้าใจนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
9	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดเพื่อสร้างความประทับใจที่ดีให้กับผู้รับฟัง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
การปรับตัว (Adaptability)								
10	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ใหม่ได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ได้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่มีความท้าทายได้ดี	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
การบริหารจัดการเวลา (Time Management)								
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกำหนดระยะเวลาให้เป็นไปตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินงานตามแผนภายใต้กรอบระยะเวลาที่กำหนดได้	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
จริยธรรมในการทำงาน (Work Ethic)								
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำหลักจริยธรรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติตน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำหลักจริยธรรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
การคิดแก้ปัญหาและคิดวิเคราะห์ (Problem Solving & Analytical Thinking)								
20	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ ประเมิน แยกแยะข้อมูล ข่าวสาร ปัญหา และ สถานการณ์รอบตัวด้วยหลักเหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
21	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ข้อมูลข่าวสาร ประกอบการตัดสินใจและแก้ปัญหาอย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแก้ปัญหาใน สถานการณ์ต่างๆ อย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
การทำงานเป็นทีม (Teamwork)								
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานร่วมกับ ผู้อื่นได้ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานร่วมกันได้ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจของกลุ่ม	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
26	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำพาสมาชิกใน กลุ่มไปถึงเป้าหมายเดียวกันอย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
ภาวะผู้นำ (Leadership)								
27	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้อำนาจอย่าง เหมาะสมเพื่อกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดแรง บันดาลใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีความชำนาญในการ บริหารจัดการสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมาย ของสถานศึกษาอย่างเหมาะสมตามบริบท	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	คำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
30	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้ผู้ตามปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1

ในข้อคำถามบางข้อสามารถปรับใช้ร่วมกันได้เนื่องจากมีความหมายลักษณะเดียวกัน

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2

ปรับข้อความให้มีความกระชับ สื่อความหมาย และครอบคลุมเนื้อหายิ่งขึ้น

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3

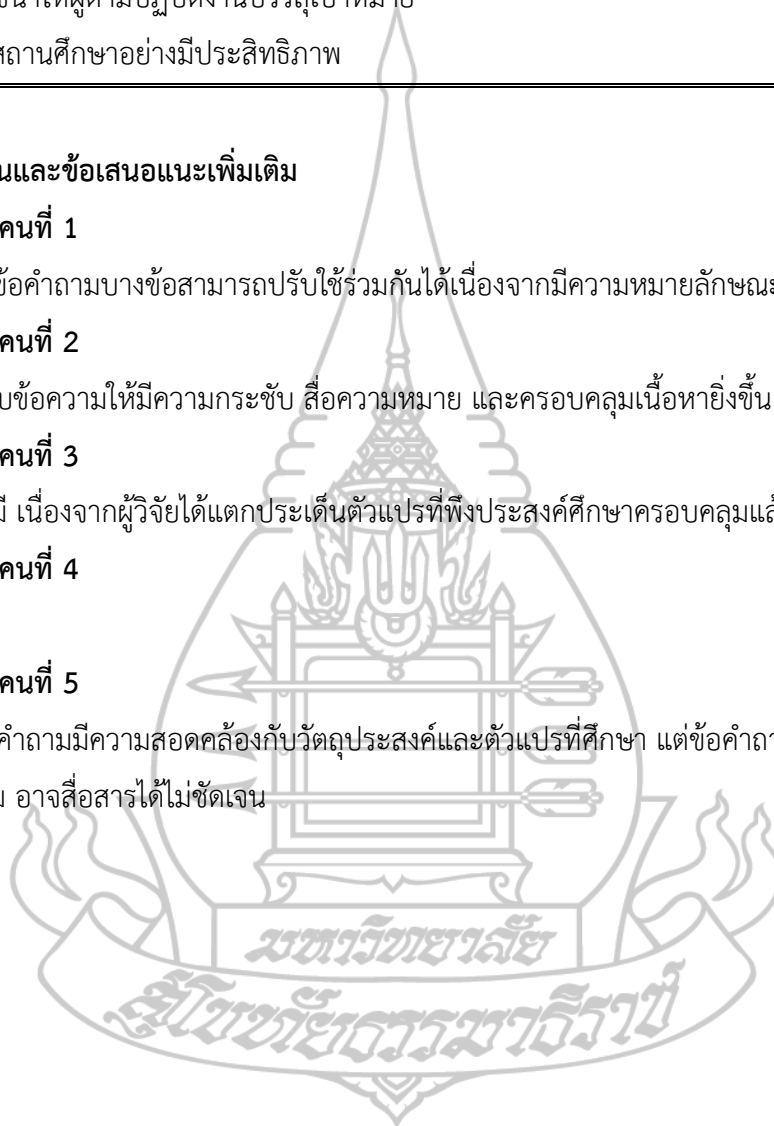
ไม่มี เนื่องจากผู้วิจัยได้แตกประเด็นตัวแปรที่พึงประสงค์ศึกษาครอบคลุมแล้ว

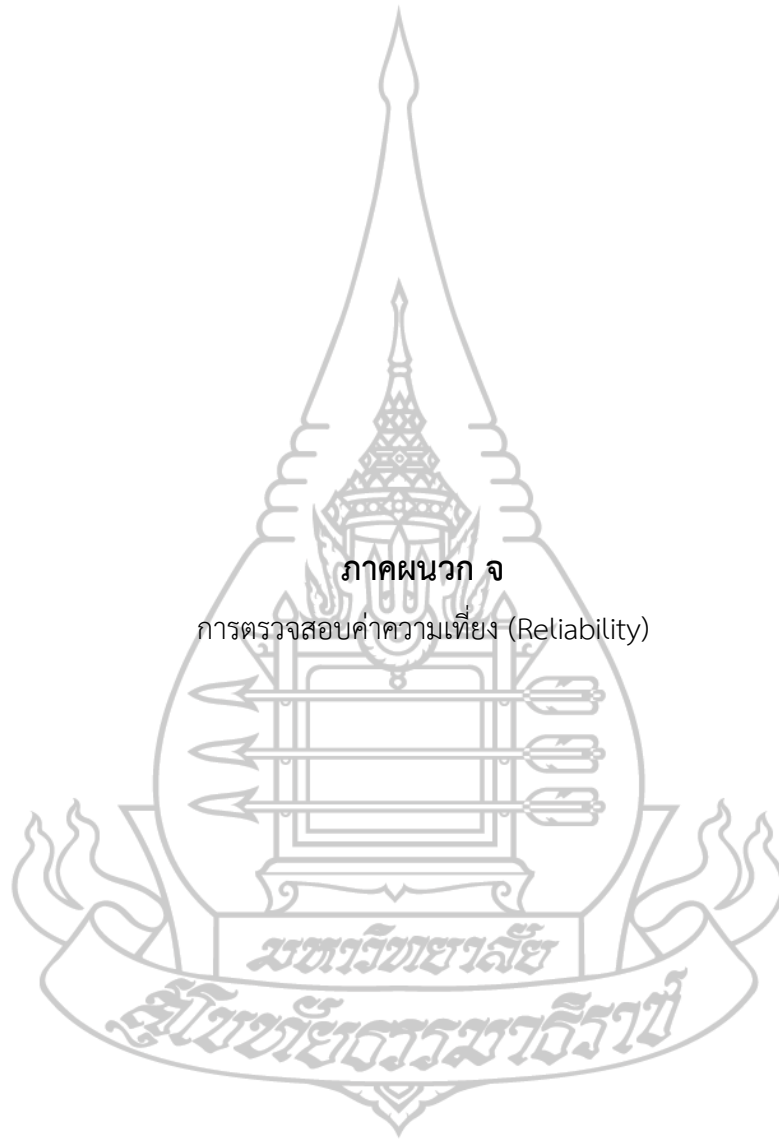
ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4

-

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5

ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และตัวแปรที่ศึกษา แต่ข้อคำถามบางข้อยังมี ความกำกวม อาจสื่อสารได้ไม่ชัดเจน





ภาคผนวก จ

การตรวจสอบค่าความเที่ยง (Reliability)

การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือ
ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ได้ผลดังนี้

ค่าความเที่ยง (Reliability) สภาพปัจจุบัน เท่ากับ .862

Reliability

[DataSet3]

Scale: ALL VARIABLES

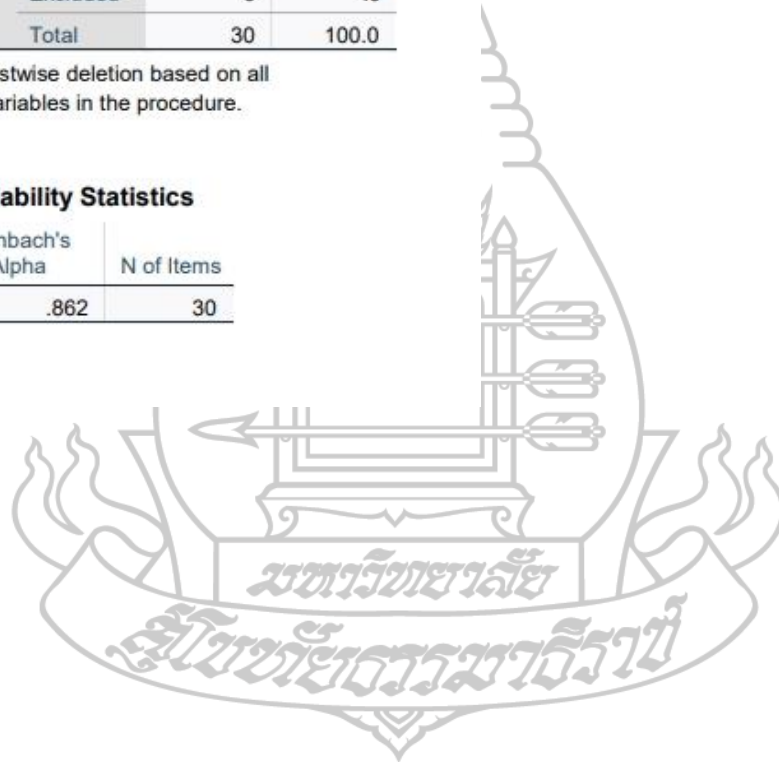
Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	30



การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือ
ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ได้ผลดังนี้

ค่าความเที่ยง (Reliability) สภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ .907

Reliability

[DataSet3]

Scale: ALL VARIABLES

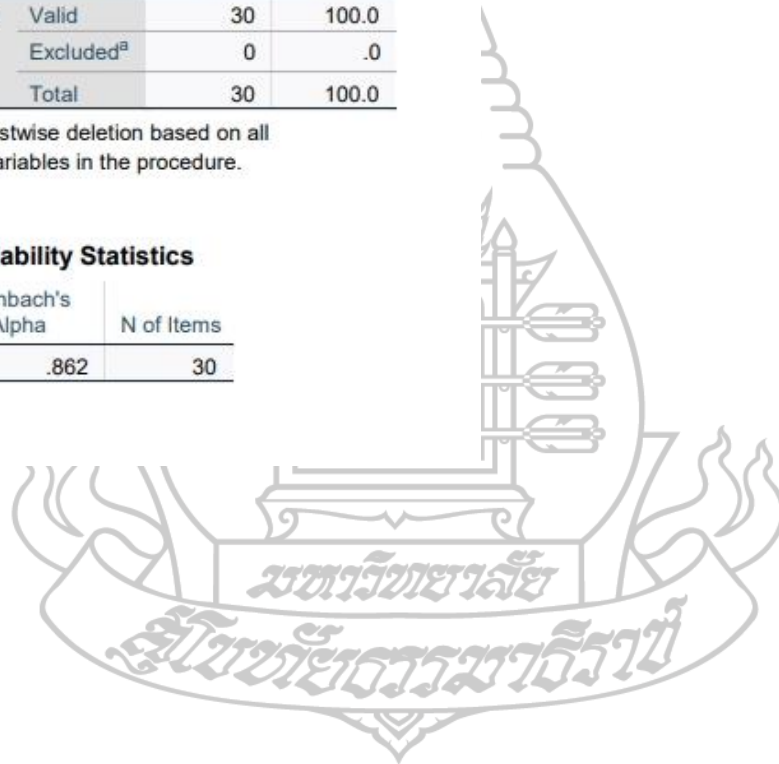
Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	30



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาวรุ่งทิวา งามวัน
วัน เดือน ปี เกิด	3 กันยายน 2534
สถานที่เกิด	อำเภอท่าหลวง จังหวัดลพบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 7/1 หมู่ 4 ตำบลแก่งผักกูด อำเภอท่าหลวง จังหวัดลพบุรี 15230
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ประวัติการทำงาน	ครูโรงเรียนบ้านม่วงค่อม อำเภอม่วงค่อม จังหวัดลพบุรี

