**Received:** 1 ตุลาคม 2025 **Revised:** 3 พฤศจิกายน 2025 **Accepted:** 5 เมษายน 2026

# ความต้องการจำเป็นกับการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต3

# The essential needs for developing administrative competency of educational personnel under Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3

[1]ปนัดดา เรือนบุตร, [2]ถนัด ยันต์ทอง

[1]Panadda Rueanbut, [2]Thanat Yanthong

[1-2]คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

[1-2]Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College,Thailand

Corresponding Author E-mail: [1]eekee1980@gmail.com

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาระดับความต้องการจำเป็น 2) ศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหาร 3)ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการจำเป็นกับการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต3 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ความต้องการจำเป็น โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ รองลงมา คือด้านความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ และอันดับสุดท้ายคือด้านการพัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีมตามลำดับ 2) การพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมา คือด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ 3) ความต้องการจำเป็นกับการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต3 โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

**คำสำคัญ**: ความต้องการจำเป็น, สมรรถนะเชิงบริหาร, การบริหาร

**Abstract**

This study aimed to 1) examine the level of essential needs, 2) examine the level of administrative competency development, and 3)investigate the relationship between essential needs and the development of administrative competency among educational personnel under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3.The sample group used in this study consisted of 385 educational personnel. The research instrument was a questionnaire. The statistical methods used for data analysis included the mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient analysis.

The findings revealed that 1)The overall level of essential needs was at a relatively high level. When considering each aspect, the highest was the current and desired conditions, followed by the need for competency development, and the lowest was self-development and teamwork. 2)The overall level of administrative competency development was at a relatively high level. The highest aspect was achievement orientation, followed by ethics and professional ethics, and the lowest was self-development.3)The relationship between essential needs and the development of administrative competency of educational personnel under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3 showed a positive correlation at a moderate level, which was statistically significant at the 0.01 level.

**Keywords :** Essential needs, Administrative competency, Administration

**บทนำ**

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นหัวใจของการขับเคลื่อนสังคมและประเทศชาติให้ก้าวหน้า โดยมีบทบาทในการสร้างความสามารถในการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ทั้งนี้กระทรวงศึกษาธิการ (2563) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการศึกษาทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ และตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 ได้เน้นย้ำถึงการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้ทันกับบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในปี พ.ศ. 2563 ประเทศไทยได้ผลักดันการปฏิรูปการศึกษาให้เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น โดยอิงตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580) ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 18 เมษายน 2562 ผ่านราชกิจจานุเบกษา และมีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดเป้าหมายเชิงนโยบายสู่ภาคปฏิบัติอย่างเป็นระบบ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ยิ่งไปกว่านั้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และวิสัยทัศน์ประเทศไทย 2570 ยังย้ำถึงการพัฒนาคุณภาพประชากรอย่างทั่วถึงและยั่งยืน

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด และมีบทบาทสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (พ.ศ. 2545) โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างแท้จริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556)ท่ามกลางบริบททางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ และขยายโอกาสทางการศึกษาโดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทอย่างทั่วถึง การกำหนดให้การศึกษาระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นการศึกษาภาคบังคับ มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนที่มีข้อจำกัดสามารถเรียนต่อจนถึงมัธยมศึกษาตอนต้นได้ อีกทั้งยังเน้นการปลูกฝังทั้งความรู้ทางวิชาการและทักษะอาชีพที่เหมาะสมกับวัยและความสนใจ เพื่อวางพื้นฐานที่มั่นคงในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพในอนาคต

จากความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และสมรรถนะในการบริหารที่ครอบคลุมทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านการเน้นผลสัมฤทธิ์ การบริการที่มีคุณภาพ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การคิดวิเคราะห์ การสื่อสารสร้างแรงจูงใจ รวมถึงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการมีวิสัยทัศน์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556)ในยุคศตวรรษที่ 21 ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษามีผลโดยตรงต่อคุณภาพขององค์กรและผู้เรียน สมรรถนะจึงต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารแบบมืออาชีพที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง (วีระวัฒน์ สารบัญ, 2563) การศึกษายังเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยประเทศที่มีระบบการศึกษาที่มีคุณภาพสูงมักมีเสถียรภาพทางการเมือง สังคม และการเติบโตทางเศรษฐกิจที่เข้มแข็งครูในฐานะผู้ถ่ายทอดความรู้ ก็มีบทบาทสำคัญไม่น้อยกว่าผู้บริหาร โดยเฉพาะสมรรถนะของครูซึ่งสะท้อนถึงคุณภาพของกระบวนการเรียนรู้ สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดสมรรถนะของครูไว้ 2 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะหลักที่ครูทุกคนต้องมี และสมรรถนะเฉพาะสายงานที่ตอบโจทย์ในแต่ละตำแหน่ง รวมทั้งยังให้ความสำคัญกับความสามารถด้านภาษาอังกฤษและเทคโนโลยีสารสนเทศ (วิมลรัตน์ ศรีสำอางค์, 2558)

การพัฒนาสมรรถนะครูในแต่ละกลุ่มสาระจึงต้องเน้นการเรียนรู้ที่พัฒนาให้ผู้เรียนสามารถพึ่งพาตนเองและเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเฉพาะครูสอนภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษาสากล จำเป็นต้องมีทักษะที่สามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนใช้ภาษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถนำไปใช้ประโยชน์จริง (สมนึก ภัททิยธนี, 2555)นอกจากนี้ แนวคิดเรื่อง "ความต้องการจำเป็น" ก็เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา โดยเกิดจากการวิเคราะห์เปรียบเทียบช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสิ่งที่ควรจะเป็น (เอกพจน์ สิงห์คำ, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) ที่แบ่งลำดับขั้นความต้องการออกเป็น5 ระดับ ตั้งแต่ความต้องการพื้นฐานทางกายจนถึงการบรรลุศักยภาพสูงสุดของตน

จากบริบททั้งหมดข้างต้น ผู้วิจัยจึงตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาความต้องการจำเป็นและการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้บุคลากรมีความพร้อมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติ ตลอดจนสามารถดำเนินภารกิจทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงนโยบายของประเทศได้อย่างแท้จริง

**วัตถุประสงค์การวิจัย**

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการจำเป็นของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต3
2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการจำเป็นกับการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต3

**ระเบียบวิธีวิจัย**

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นกับการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต3 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยทำตามลำดับขั้นตอนการศึกษาไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน และขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 10,021 คน ปี 2567

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ตารางของ Krejcie & Morgan 1970,อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามระดับความต้องการจำเป็นของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด คือ ความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ ด้านอุปสงค์ทางการศึกษา ด้านความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด คือ การพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหาร ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale)โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้ (Chang.1993 : 9;Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559)

6 หมายถึง “เห็นด้วยอย่างยิ่ง”

5 หมายถึง “เห็นด้วย”

4 หมายถึง “ค่อนข้างเห็นด้วย”

3 หมายถึง “ค่อนข้างไม่เห็นด้วย”

2 หมายถึง “ไม่เห็นด้วย”

1 หมายถึง “ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง”

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหาและพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้องหรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปใช้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็นว่าข้อคำถามสอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

2.2 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษา ที่ไม่ได้ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำนวน 30 คน

2.3 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟา($\alpha$-Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .873

วิธีการรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 385 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด ด้วยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้

2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด

3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบดูความถูกต้องและนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ระดับความต้องการจำเป็นของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล

และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่า ตามแนวคิดของ เบสท์ (Chang.1993 : 9;Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559)

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 ระดับต่ำมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.50 - 2.49 ระดับต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.50 - 3.49 ระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.50 - 4.49 ระดับค่อนข้างสูง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.50 - 5.49 ระดับสูง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 5.50 - 6.00 ระดับสูงมาก

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความต้องการจำเป็นกับการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient อ้างถึงในในตะวัน กำหอม 2559) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังนี้

สูงกว่า 0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

0.71-0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.30-0.70 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

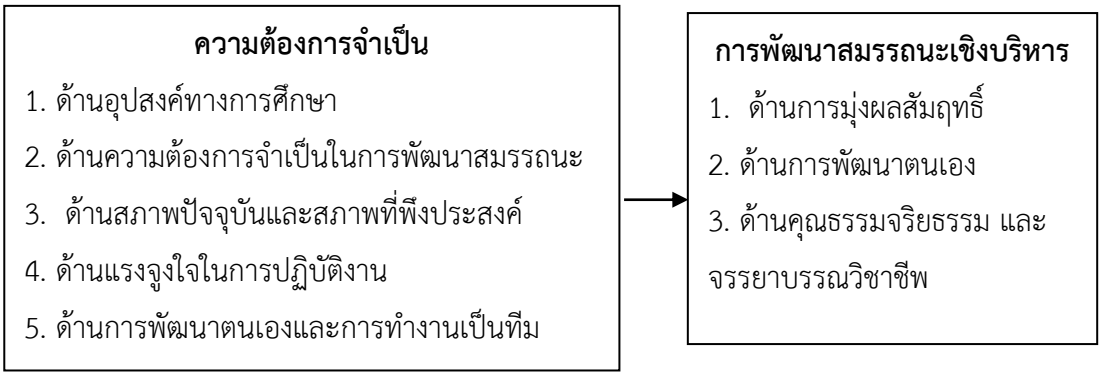
ต่ำกว่า 0.30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

0.0 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูล

**กรอบแนวคิดการวิจัย**




**สรุปผลการวิจัย**

1. ความต้องการจำเป็นของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ รองลงมา คือด้านความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ และอันดับสุดท้ายคือด้านการพัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

2. การพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอันดับที่ 1 คือด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมา คือด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการจำเป็นกับการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต3 โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณลักษณะผู้บริหารในยุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการสถานศึกษา เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเอง และอันดับ สุดท้ายคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

**อภิปรายผลการวิจัย**

1. ความต้องการจำเป็นของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือด้านสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ รองลงมา คือด้านความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ และอันดับสุดท้ายคือด้านการพัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีม ตามลำดับความต้องการจำเป็นของบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง สะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มของบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องการการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านองค์ความรู้ ทักษะการปฏิบัติงาน และการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างรอบด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี สุขในสิทธิ์ (2560) เรื่อง การประเมินความต้องการจำ เป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู ในศตวรรษที่ 21 เมื่อแยกรายด้าน 1) ด้านอุปสงค์ทางการศึกษา บุคลากรเห็นว่าโรงเรียนจำเป็นต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษา ซึ่งสัมพันธ์กับการปรับปรุงหลักสูตรและแนวโน้มจำนวนผู้เรียนที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ วีนัส ภักดิ์นรา (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการ จำเป็นและองค์ประกอบเชิงยืนยัน:ทักษะกระบวนการคิดวิจารณญาณ ทักษะกระบวนการ คิดตัดสินใจ ทักษะกระบวนการคิดสร้างสรรค์ และทักษะกระบวนการคิดแก้ไขปัญหาของ นักศึกษาครู ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะคิดวิเคราะห์ และการตัดสินใจของครูเพื่อตอบสนองต่อบริบททางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา 2) ด้านความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะ ความต้องการในการอบรมเรื่องเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้เป็นลำดับแรก แสดงถึงแนวโน้มที่ครูต้องการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ อัญชลี สุขในสิทธิ์ (2560) การประเมินความต้องการจำ เป็นในการพัฒนาสมรรถนะครู ในศตวรรษที่ 21 ที่ระบุว่า "การพัฒนาสมรรถนะครู" ในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องเร่งพัฒนาด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการเรียนรู้แบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3) ด้านสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การต้องการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและการมีทรัพยากรการเรียนรู้ที่เพียงพอ แสดงถึงข้อจำกัดด้านกายภาพในการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน โดย ณัฐฐิภา ลาสงยาง (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2ได้ยืนยันว่าความพร้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เป็นตัวชี้วัดความสามารถในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร 4) ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการครูมีความสุขในการทำงานและมีเป้าหมายในการพัฒนาตนเองอย่างชัดเจน แสดงให้เห็นถึงพลังขับเคลื่อนภายในของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสะท้อนหลักการของภาวะผู้นำพลังร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันตธี เนื่องศรี (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมิน ความตองการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผู้นำพลังรวมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่เน้นความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กรเพื่อสร้าง

บรรยากาศที่ดีในการทำงาน 5) ด้านการพัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีม ผลสะท้อนถึงความสามารถในการปรับตัวของบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลง และการทำงานร่วมกับทีม ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระบบการศึกษา โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนในพื้นที่ต่างจังหวัด ซึ่งการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือภายในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อการประสบผลสำเร็จในภารกิจทางการศึกษา ซึ่งเป็นผลจากการวิจัยของ สายชล มัตถะปะโท (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5ในขณะที่ งานวิจัยของ อัญชลี สุขในสิทธิ์ (2560) ชี้ให้เห็นว่า ครูในศตวรรษที่ 21 ต้องการการพัฒนาในด้าน Core และ Functional Competencies อย่างหลากหลาย ซึ่งผลการวิจัยปัจจุบันสอดคล้องกับงานวิจัยดังกล่าว โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ การจัดการชั้นเรียน และการพัฒนาผู้เรียน ในขณะเดียวกัน งานวิจัยของ ศุภมาส ชุมแก้ว (2561) ได้เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะด้านการประเมินของครู เช่น การเลือกวิธีการประเมิน การใช้ผลการประเมิน ซึ่งแม้จะไม่ได้ปรากฏอย่างชัดเจนในงานวิจัยปัจจุบัน แต่ก็เป็นประเด็นที่ควรนำมาเชื่อมโยงกับความสามารถในการบริหารจัดการชั้นเรียนที่ครูระบุว่าเป็นความต้องการในระดับท้ายนอกจากนี้ งานวิจัยของ รัชนีวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566) ยังเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับความคาดหวังของครูที่ต้องการทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความยุติธรรม เอื้ออำนวย และโปร่งใส โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นด้านแรงจูงใจ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความต้องการให้เกิดความสุขในการทำงานอย่างชัดเจน

2. การพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3โดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอันดับที่ 1 คือด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมา คือด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับจากการจัดลำดับความสามารถเชิงบริหารในลักษณะนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวีระวัฒน์ สารบรรณ (2564) ความต้องการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของสถานศึกษาโรงเรียนบ้านขุนประเทศ สังกัดเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ครูในโรงเรียนบ้านขุนประเทศ เขตหนองแขม มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะมากที่สุดในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และน้อยที่สุดในด้านการพัฒนาตนเองเช่นเดียวกัน ซึ่งอาจแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มที่บุคลากรในสถานศึกษามุ่งเน้นผลลัพธ์ในการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์กร มากกว่าการให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคล ในขณะที่ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้รับการจัดอันดับรองลงมา อาจตีความได้ว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม ซึ่งเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่จำเป็นในการบริหารงานด้านการศึกษา สอดคล้องกับผลการศึกษาของรัชนีวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566) ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ที่ระบุว่า “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม” โดยเฉพาะด้านความยุติธรรม ซื่อสัตย์ และเอาใจใส่ เป็นด้านที่ได้รับความต้องการในการพัฒนาอย่างสูงในกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา อย่างไรก็ตาม ด้านการพัฒนาตนเอง ซึ่งได้รับ

คะแนนต่ำที่สุดในงานวิจัยนี้ สะท้อนให้เห็นว่า ยังมีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีการเรียนรู้ต่อเนื่อง การแสวงหาความรู้ใหม่ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ ซึ่งแนวโน้มนี้ ตรงกับงานของศรีวรรณ แก้วทองดี (2562)การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการและหาแนวทางการพัฒนาตนเองของ ครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขตบึงสามพัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ที่พบว่า แม้ครูในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 มีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านวิชาการและนวัตกรรม แต่การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่ายยังถือเป็นด้านที่มีความต้องการน้อยที่สุด ซึ่งอาจสะท้อนถึงอุปสรรคด้านเวลา ทรัพยากร หรือแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ การที่ “การมุ่งผลสัมฤทธิ์” ได้รับคะแนนสูงสุด ยังสามารถอธิบายเพิ่มเติมได้จากงานวิจัยของ ธนวิชญ์ แก่นท้าว(2560) เรื่อง การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ที่เน้นการพัฒนารูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งประสบผลสำเร็จในด้านการบริหารทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ งบประมาณ บุคคล และงานทั่วไป โดยใช้แนวทาง PDCA (Plan-Do-Check-Act) ประกอบกับหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและโปร่งใส ทำให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารองค์กรการศึกษาอย่างชัดเจน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการจำเป็นกับการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต3 โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณลักษณะผู้บริหารในยุคดิจิทัลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการสถานศึกษา เรียงตาม ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อันดับที่ 1 คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาตนเอง และอันดับ สุดท้ายคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของบุคลากรทางการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับ การพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรมีความต้องการพัฒนาในด้านใดมาก ความสามารถในการบริหารในด้านนั้นก็มีแนวโน้มจะสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland และหลักการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในระบบราชการไทย ที่เน้นการส่งเสริมศักยภาพจากความต้องการแท้จริง ของแต่ละบุคคลหรือองค์กร เมื่อพิจารณา คุณลักษณะผู้บริหารในยุคดิจิทัล พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิผลการบริหารวิชาการในสถานศึกษา โดยเรียงลำดับจาก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับเป้าหมายและผลลัพธ์ขององค์กรอย่างแท้จริง จะสามารถผลักดันการบริหารวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่เน้นเพียงการพัฒนาตนเองหรือการรักษาจริยธรรมเพียงอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวิชญ์ แก่นท้าว (2560) ที่ระบุว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิผลของการบริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก ในขณะเดียวกัน งานวิจัยของ วีระวัฒน์ สารบรรณ (2564) ยังพบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นความต้องการอันดับแรกของครูระดับประถมศึกษา สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการมีแนวทางบริหารที่ชัดเจนใน

ยุคที่บริบทการศึกษาต้องแข่งขันกับเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วขณะเดียวกัน ด้าน การพัฒนาตนเอง ซึ่งมีความสัมพันธ์ในอันดับที่สอง เป็นเรื่องที่ครูและผู้บริหารในหลายงานวิจัยให้ความสำคัญ เช่น ศรีวรรณ แก้วทองดี (2562) และ รัชนีวรรณ สุวรรณชัยรบ (2566) พบว่า ความสามารถในการค้นคว้าองค์ความรู้ใหม่ ๆ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเป็นหนึ่งในแนวทางสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร ด้านสุดท้ายคือ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ แม้จะมีค่าสัมพันธ์ในระดับต่ำที่สุด แต่ยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่าแม้จะไม่ใช่ปัจจัยนำในการพัฒนา แต่ก็ยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาและชุมชนรอบข้าง ซึ่งสนับสนุนข้อค้นพบของงานวิจัยของ สายชล มัตถะปะโท (2564) และ ณัฐฐิภา ลาสงยาง (2564) ที่เน้นคุณธรรมเป็นพื้นฐานสำคัญของผู้นำในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวม งานวิจัยของ อัญชลี สุขในสิทธิ์ (2560) ยังได้แสดงให้เห็นว่า ครูมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตามแนวทาง Core และ Functional Competency อย่างมีลำดับชั้น และไม่พบความต้องการเร่งด่วน ($PNI_{modified}$ ต่ำกว่า 0.30) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยฉบับนี้ที่พบความสัมพันธ์ในระดับ “ปานกลาง” ไม่ใช่ระดับสูง

**ข้อเสนอแนะ**

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

    1.1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและทรัพยากรการเรียนรู้ให้ทันสมัย

    1.2 ส่งเสริมการอบรมและพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้และเทคโนโลยี

    1.3 สร้างระบบสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงาน

2. ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

    2.1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการจำเป็นกับประสิทธิผลการบริหารของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เข้าใจว่าความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจริงหรือไม่ และในระดับใด

    2.2 พัฒนาและทดลองใช้รูปแบบหรือโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็น เพื่อสร้างแนวทางหรือโมเดลการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ

**องค์ความรู้ใหม่**

บุคลากรทางการศึกษาในสังกัด สพป.เชียงใหม่ เขต 3 มีความต้องการจำเป็นและการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะด้านสภาพปัจจุบันและที่พึงประสงค์ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ได้รับความสำคัญสูงสุด การพัฒนาตนเองยังคงเป็นจุดที่ต้องส่งเสริมเพิ่มเติม ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการจำเป็นกับการพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิจัยสะท้อนถึงความสำคัญของการเสริมสร้างสมรรถนะในยุคดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

**เอกสารอ้างอิง**

กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). แนวทางการจัดการเรียนการสอนทางไกลในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). สืบค้นจาก https://www.obec.go.th/archives/255396

กันตธี เนื่องศรี (2563) การประเมิน ความตองการจำเป็นในการเสริมสร้างภาวะผูนำพลังรวมของผูบริหารโรงเรียนประถมศึกษา.มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สานักงาน. (2561). “ยุทธศาสตร์ชาติ20 ปี พ.ศ. 2561-2580”. http://www.ratchakitcha.soc.

ณัฐฐิภา ลาสงยาง (2564) ความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2.คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ธนวิชญ์ แก่นท้าว. (2560). การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค, 3(2), 89–100.

ในตะวัน กำหอม.(2559).การวิจัยการบริหารการศึกษา. โรงพิมพ์ทีคอม จังหวัดมหาสารคาม. วิทยาลัยทองสุข.

รัชนีวรรณ สุวรรณชัยรบ. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รัชนีวรรณ สุวรรณชัยรบ. (2566). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วิมลรัตน์ ศรีสำอางค์. (2558). สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม. สาขาบริหารการศึกษา, คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์, มหาวิทยาลัยนครพนม.

วีนัส ภักดิ์นรา. (2565). ความต้องการจำเป็นและองค์ประกอบเชิงยืนยัน: ทักษะกระบวนการคิดวิจารณญาณ, ทักษะกระบวนการคิดตัดสินใจ, ทักษะกระบวนการคิดสร้างสรรค์ และทักษะกระบวนการคิดแก้ไขปัญหาของนักศึกษาครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 10(3), 1013-1030.

วีระวัฒน์ สารบรรณ. (2563). การพัฒนาสมรรถนะเชิงบริหารของสถานศึกษาโรงเรียนบ้านขุนประเทศสังกัดเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยทองสุข.

ศรีวรรณ แก้วทองดี. (2561). แนวทางการพัฒนาตนเองของครูในสถานศึกษา สหวิทยาเขต บึงสามพันสังกัดส านักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวร

ศุภมาส ชุมแก้ว (2561)สมรรถนะการสอนออนไลน์,ของครู: มุมมองความท้าทายในสถานการณ,การแพรระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สมนึก ภัททิยธนี. (2555). การวัดผลการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กาฬสินธุ์ : ประสานการพิมพ์.

สายชล มัตถะปะโท (2564) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). แนวทางการพัฒนาระบบการ ประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมชนสหกรณ์การเกษตร แห่งประเทศไทย.

อัญชลี สุขในสิทธิ์ และ อนุพันธ์ คำปัน (2560) การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21. วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 20(20), หน้า 342-354.

เอกพจน์ สิงห์คำ. (2560). การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.