

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

รัตติกาญ ทองจันทร์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

รัตติกาญ ทองจันทร์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567
(ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

THE CORE COMPETENCIES OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN MUANG KET BASIC EDUCATIONAL QUALITY DEVELOPMENT NETWORKS CENTER 8 UNDER ROI ET PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

RATTIKAN THONGCHAN

A THAMATIC PAPER SUBMITTE IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS

FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION

PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION

FACULTY OF EDUCATION

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2024

(COPYRIGTH OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2**
ชื่อนักศึกษา	:	**รัตติกาญ ทองจันทร์**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2567**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**ผศ.ดร.จิราภรณ์ ผันสว่าง**

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ .....
(พระครูศรีวีรคุณสุนทร, ผศ. ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....
(พระเมธีวัชราภรณ์, รศ.ดร.)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา) .....
(ผศ.ดร.จิราภรณ์ ผันสว่าง)

กรรมการ .....
(ผศ.ดร.จำเนียร พลหาญ)

กรรมการ .....
(ดร.ธีรภัทร์ ถิ่นแสนดี)

กรรมการ .....
(ดร.พรทิวา ชนะโยธา)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Topic	:	The Core Competencies of School Administrators in Muang Ket Basic Educational Quality Development Networks Center 8 under Roi Et Primary Educational Service Area Office 2
Student's Name	:	Rattikan Thongchan
Degree Sought	:	Master of Education
Program	:	Educational Administration
Anno Domini	:	2024
Advisor	:	Asst. Prof. Dr.Jiraporn Phansawang

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Education (Educational Administration)

Dean of Faculty of Education .....
(Phrakhrusrivirakhunsunthorn, Asst.Prof.Dr.)

Thematic Committee : Chairman .....
(Phramethheewatcharaphorn, Assoc.Prof.Dr.)

Member (Advisor) .....
(Asst.Prof.Dr.Jiraporn Phansawang)

Member .....
(Asst.Prof.Dr.Chumnian Pollaharn)

Member .....
(Dr.Theeraphat Thinsandee)

Member .....
(Dr.Porntiwa Chanayotha)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2**
ชื่อนักศึกษา	:	**รัตติกาญ ทองจันทร์**
ชื่อปริญญา	:	**ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**การบริหารการศึกษา**
ปีพุทธศักราช	:	**2567**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**ผศ.ดร.จิราภรณ์ ผันสว่าง**

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 174 คน เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า:

1) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการบริการที่ดี ตามลำดับ

2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า (1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีคุณภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (2) ด้านการบริการที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชน

ให้มีความพึงพอใจ (3) ด้านการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความรู้อยู่เสมอ (4) ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความมุ่งมั่นและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งมีเป้าหมายเดียวกัน และควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีร่วมคิดร่วมตัดสินใจร่วมปฏิบัติและพึ่งพาอาศัยกันเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ สมรรถนะหลัก, ผู้บริหารสถานศึกษา, ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ABSTRACT

Thematic Topic	**:**	**The Core Competencies of School Administrators in Muang Ket Basic Educational Quality Development Networks Center 8 under Roi Et Primary Educational Service Area Office 2**
Student's Name	**:**	**Rattikan Thongchan**
Degree Sought	**:**	**Master of Education**
Program	**:**	**Educational Administration**
Anno Domini	**:**	**2024**
Advisor	**:**	**Asst. Prof. Dr.Jiraporn Phansawang**

The objectives of this research are 1) to study the core competencies of school administrators in Muang Ket Basic Educational Quality Development Networks Center 8 under Roi Et Primary Educational Service Area Office 2, 2) to compare the opinions on the core competencies of school administrators in mention classified by age education and school size 3) to collect recommendations on the development of the core competencies of school administrators in mention. The samples were school administrators and teachers totally 165 in number. The research instrument was a five rating scale questionnaire with an IOC between 0.6 to 1.00 and reliability at 0.97. The data collected by the computer program were analyzed by statistic devices composed of the percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The research results were as follows:

1) The core competencies of school administrators are generally at a high level. When considering individual aspects, ranked from highest to lowest average, they include achievement orientation, teamwork, self-development, and service excellence, respectively.

2) The comparison of opinions on the core competencies of school administrators, classified by position, education, and school size, shows significant statistical differences in both overall and individual aspects at the 0.05 level.

3) Recommendations for the development of the core competencies of school administrators are as follows: (1) In terms of achievement orientation, school

administrators should be committed to completing their work successfully and meeting the quality standards set. (2) In terms of service excellence, school administrators should provide services that meet the needs of the public, ensuring satisfaction. (3) In terms of self-development, school administrators should continuously develop their potential and keep their knowledge up to date. (4) In terms of teamwork, school administrators should be dedicated to working collaboratively with others towards a common goal, maintaining good interpersonal relationships, collaborating in decision-making, and supporting one another to ensure that work is carried out in a unified direction.

Keywords : The core competencies, school administrators, Educational Quality Development Networks Center

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีเนื่องจาก มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้เปิดการเรียนการสอนในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ทำให้ผู้วิจัยได้มีโอกาสเข้ามาศึกษาหาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ผู้วิจัยขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณพระเมธีวัชราภรณ์, ผศ.ดร. รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด ที่กรุณาเป็นประธานควบคุมการสอบ และคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหาในเล่มสารนิพนธ์ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเป็นสารนิพนธ์ที่สมบูรณ์เรียบร้อย

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด และ ดร.มิญช์มนัช วรรณมหินทร์ สลางสิงห์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และ ดร.ชาญวิทย์ ชุมศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหัวดงกำแพง ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัยและให้ข้อเสนอแนะในการทำสารนิพนธ์

ขอบพระคุณ ผศ.ดร.จิราภรณ์ ผันสว่าง ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ได้เมตตาให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาตรวจสอบและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาของสารนิพนธ์ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี และขอบพระคุณคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยทุกท่าน ที่ได้เมตตาอบรมสั่งสอนประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนพนักงานเจ้าหน้าที่ เพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่เป็นกำลังใจรวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มิได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลือ และให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

ขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 และคณะคุณครูทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการทดลองเครื่องมือในการวิจัย และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณบิดา มารดา และสามี ญาติมิตร อันเป็นที่เคารพรักยิ่งของผู้วิจัยซึ่งวางรากฐานการศึกษาที่ดี และเป็นกำลังใจที่สำคัญยิ่งของผู้วิจัย

รัตติกาญ ทองจันทร์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... จ

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... ช

กิตติกรรมประกาศ..... ฌ

สารบัญ..... ญ

สารบัญตาราง..... ฏ

สารบัญภาพ..... ฑ

บทที่

1 บทนำ..... 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย..... 3

1.3 สมมติฐานของการวิจัย..... 4

1.4 ขอบเขตของการวิจัย..... 4

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ..... 5

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 7

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 8

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร..... 8

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา..... 13

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา..... 26

2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา..... 44

2.5 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย..... 63

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 67

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 75

3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 76

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 76

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 77

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ..... 78

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 80

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล..... 80

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย..... 81
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 84
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 84
4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 84
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 85
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 104
5.1 สรุปผล..... 104
5.2 อภิปรายผล..... 106
5.3 ข้อเสนอแนะ..... 111
บรรณานุกรม..... 113
ภาคผนวก..... 120
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ..... 121
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ..... 123
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)..... 128
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... 130
ภาคผนวก จ สรุปประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม..... 138
ประวัติย่อผู้วิจัย..... 142

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	77
4.1	จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	86
4.2	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้าน.....	87
4.3	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation).....	88
4.4	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการบริการที่ดี (Service Mind).....	90
4.5	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development).....	92
4.6	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork).....	94
4.7	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง.....	96

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.8 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา..... 97

4.9 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา..... 98

4.10 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา..... 99

4.11 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)..... 100

4.12 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการบริการที่ดี (Service Mind)..... 101

4.13 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development)..... 101

4.14 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)..... 102

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

2.1 แสดง Iceberg Model Competency ความสัมพันธ์ในเชิงอธิบายเปรียบเทียบ..... 30

2.2 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ..... 31

2.3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างของบุคคลกับสมรรถนะและผลงาน..... 31

2.4 แผนภูมิแสดงสมรรถนะ องค์ประกอบของสมรรถนะ และผลสำเร็จขององค์กร..... 35

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 75

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (หน้า 5) ที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาในมาตรา 6 ที่กำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติ ปัญญาความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และมาตรา 8 ได้กำหนดหลักการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการ 3 ประการ คือ เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ภายใต้มีวิสัยทัศน์ “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ” โดยประเด็นหลักของเป้าหมายปฏิรูปการศึกษามี 3 ประเด็น คือ การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทย เพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารและจัดการศึกษา ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้อย่างเป็นระบบไว้ 4 ประการคือการพัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ การพัฒนาครูยุคใหม่ การพัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่และการพัฒนาการบริหารจัดการใหม่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553)

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร และมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา และกำหนดทิศทางความสำเร็จของโรงเรียนให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐานรวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษา ต่อการประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552) นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปฏิรูปตนเอง ต้องมีความรู้ความสามารถมีทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรครั้งใหญ่โดยเป็นผู้นำ และประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอนและการเรียนรู้ รวมถึงการประสานสัมพันธ์ ระดม และจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงที่จะมีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมด้าน

ทรัพยากรมนุษย์อันมีค่าของประเทศ (ชัยยนต์ เพาพาน 2558 : หน้า 8) และโรงเรียนที่มีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถหรือมีสมรรถนะ (Competency) สูง ย่อมพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะการบริหารจึงเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมการบริหารที่มีความสำคัญยิ่งเพราะเป็นเครื่องชี้วัดคุณภาพของผู้บริหารว่ามีความสามารถหรือมีสมรรถนะในการบริหารองค์กร ซึ่งการบริหารงานของสถานศึกษา จะเกิดประสิทธิผลขึ้นอยู่กับสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ (สุรีพร โพธิ์ภักดี 2558 : หน้า 52) ปัจจัยที่จะช่วยสร้างความสำเร็จให้แก่สถานศึกษานั้นย่อมหนีไม่พ้นเรื่องของสมรรถนะของผู้บริหาร สมรรถนะ (Competency) หรือขีดระดับความสามารถของผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาในคุณลักษณะด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ลักษณะเฉพาะตัว (Attribute) พฤติกรรม (Behavior) ประกอบกันทำให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกิดผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้ อย่างไรก็ตามในยุคการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาประเทศไปสู่ยุคประเทศไทย 4.0 องค์กรต่าง ๆ ย่อมต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ สมรรถนะของผู้บริหารองค์กรจึงต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้สอดคล้องกับยุคประเทศไทย 4.0 (กรกต ขาวสะอาด, 2559, หน้า 16)

ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะสูง คือ มีและใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสูงกว่าเดิม ซึ่งหมายถึง การได้รับการพัฒนาและการเสริมสร้างสมรรถนะครอบคลุมองค์ประกอบสมรรถนะ 3 กลุ่ม คือ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) คุณลักษณะเฉพาะบุคคล (Personal characteristics or Attribute) (นุชนรา รัตนะศิระประภา, 2557) นอกจากนี้พฤติกรรม (Behavior) และความรับผิดชอบของผู้บริหาร เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้ ด้วยเหตุนี้กระทรวงศึกษาธิการได้นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในการบริหารบุคลากรขององค์กรการศึกษาทุกระดับ โดยปัจจุบันได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา คือ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 4 สมรรถนะย่อย คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม ซึ่งถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพอย่างไรก็ตามการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549, หน้า 10 – 22)

ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 รับผิดชอบในการจัดบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามภารกิจ

ในการส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามการจัดการศึกษา ในระดับประถมศึกษาให้เด็กไทยได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อให้การปฏิรูประบบบริหารและจัดการศึกษาบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 โดยมีโรงเรียนในสังกัดจำแนกตามเครือข่ายการบริหารสถานศึกษา จำนวน 19 ศูนย์เครือข่าย 200 โรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมภายใน โดยใช้เทคนิค SWOT (SWOT Analysis) เพื่อกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ จุดเน้น มาตรการ และตัวชี้วัดความสำเร็จ โดยที่ประชุมได้ร่วมกันกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา เพื่อเป็นองค์กรขับเคลื่อนและยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษา น้อมนำศาสตร์พระราชาสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน และจากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ประสบปัญหาด้านการบริหารจัดการโดยภาพรวม เช่น คะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) บางวิชายังต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานของชาติ ดังนั้นจำเป็นต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะเพื่อบริหารจัดการโรงเรียนให้มีคุณภาพทางการศึกษา และการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายการจัดการศึกษา และการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ให้โรงเรียนมัธยมศึกษามาตรฐานสากล ปัจจัยที่สำคัญ คือ สมรรถนะของผู้บริหาร เพราะสมรรถนะคือความสามารถ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2)

จากความเป็นมาและความสำคัญของผู้ปัญหาผู้วิจัยในฐานะมีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานสถานศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ว่ามีสมรรถนะในการบริหารงานเป็นอย่างไร เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้เป็นข้อมูลแก่ผู้เกี่ยวข้องในการปรับปรุงพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 18 คน และครูผู้สอน 156 คน ในสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2566 รวมจำนวนทั้งหมด 174 คน (ข้อมูลสารสนเทศ ทางการศึกษาประจำปีการศึกษา 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2)

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้ประชากรทั้งหมด 174 คน ในสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2566 รวมจำนวนทั้งหมด 174 คน (ข้อมูลสารสนเทศ ทางการศึกษาประจำปีการศึกษา 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2)

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามกรอบของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา,(2549) ประกอบด้วย สมรรถนะหลักประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) 2) ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) 3) ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development) 4) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาในสังกัดศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1.4.4 ด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้กำหนดช่วงระยะเวลาในการศึกษาวิจัยระหว่างเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2566 ถึง เดือนเมษายน พ.ศ. 2567 รวมเป็นระยะเวลา 6 เดือน

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคล ที่แสดงออกทั้งวิธีคิด และ พฤติกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถสังเกต วัด ประเมินและพัฒนาได้ ส่งผลให้สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ มาตรฐานหรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกำหนด สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อน ร่วมงานคนอื่นๆ ในองค์กร

1.5.2 สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถศึกษาค้นคว้าองค์ ความรู้ รวบรวมองค์ความรู้ ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารอยู่เสมอ สามารถสร้างทีมงาน เป็นผู้นำทีม ทำงานร่วมกับ ผู้อื่น สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จคุณลักษณะของบุคคลที่มีอยู่ทุกคน เป็นความรู้ ทักษะ ความสามารถเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งจะเป็นความสามารถที่แท้จริง รวมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งทั้งระบบกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 4 สมรรถนะ ดังนี้

1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีคุณภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถจัดหาทรัพยากรการบริหารมาใช้ได้อย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพให้ได้ผลงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยคำนึงถึงความต้องการศึกษาของชุมชนนำมาเป็นแนวทางการจัดการศึกษา มุ่งมั่นในการผลิตผลงาน นำนโยบายจุดมุ่งหมาย และขอบข่ายของการปฏิบัติงานที่ชัดเจนไปใช้ในการปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำสื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการบริหารงานจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ กำกับติดตาม ตรวจสอบงานและกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นใส่ใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุตรงตามวัตถุประสงค์ พัฒนาและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์ และกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกิจกรรมต่างๆได้อย่างเหมาะสม สร้าง

ขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรที่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ ซึ่งการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการบริหารที่เกิดผลดีต่อองค์กร อีกทั้งทำให้องค์กรมีการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

2) ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ระดับพฤติกรรมความมุ่งมั่น ตั้งใจ และความพยายามของผู้บริหารสถานศึกษาใน การให้บริการเพื่อ ตอบสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ มีการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้องศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ นำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาระบบในการให้บริการ การจัดระบบบริการที่ดีเป็นพื้นฐานความต้องการของผู้รับบริการ

3) ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง ระดับพฤติกรรมการพัฒนาศักยภาพตนเอง ให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการอบรมสัมมนาหรือ วิธีการอื่นๆ การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาสถานศึกษาและวิชาชีพ และนำไปแลกเปลี่ยนกับบุคคลอื่นอยู่เสมหรือใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต มีระบบการบริหารจัดการการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการแสวงหาและพัฒนาความรู้ด้วยตนเองและการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองซึ่งการพัฒนาตนเอง เป็นหัวใจสำคัญที่สุดในการบริหารและจัดการศึกษา

4) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง ระดับพฤติกรรมความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ทำหน้าที่ประสานงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมปฏิบัติงานตามความถนัด ความสามารถของตนเอง ให้ความช่วยหลือ สนับสนุน เป็นกำลังใจซึ่งกันและกันสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ยอมรับการแสดงความคิดเห็นของเพื่อนในกลุ่ม ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมการบริหารแบบประชาธิปไตย ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีมสนับสนุนด้านทรัพยากรให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จ

1.5.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 หมายถึง หน่วยงานที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงพุทธศักราช 2546 รับผิดชอบการบริหารจัดการด้านการศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา

1.5.4 ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้น พื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 หมายถึง สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2547 ที่ตั้งอยู่ ตำบลเกษตรวิสัย ตำบลเมืองบัว ตำบลน้ำอ้อม ประกอบด้วย โรงเรียน

เมืองเกษตรวิสัย โรงเรียนบ้านหนองแวง โรงเรียนบ้านป่ายาง โรงเรียนบ้านหัวดงกำแพง โรงเรียนเมืองบัววิทยาคาร โรงเรียนบ้านโพนโพธิ์หว้างาม โรงเรียนบ้านยางจ้องหนองแวงน้อย โรงเรียนบ้านน้ำอ้อม โรงเรียนบ้าสำราญนิวาสสามัคคี โรงเรียนวัดธาตุ โรงเรียนบ้านโนนจาน โรงเรียนบ้านกู่กาสิงห์ โรงเรียนจตุรคามพัฒนา

1.5.5 ตำแหน่ง หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2 จำแนกเป็น 2 ตำแหน่ง ได้แก่

1) ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษา กลุ่มเมืองเกษ เครือข่ายที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2

2) ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอน ในสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษา กลุ่มเมืองเกษ เครือข่ายที่ 8 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2

1.5.6 ระดับการศึกษา หมายถึง คุณวุฒิของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่สังกัดสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้น พื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำแนกเป็น 2 ระดับ ได้แก่

1) ปริญญาตรี หมายถึง ครูที่จบปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

2) สูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง ครูที่จบตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป

1.5.7 ขนาดสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดขนาดของสถานศึกษา โดยยึดจำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ จำแนกออกเป็น 3 ขนาด คือ

1) ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา

2) ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120-719 คน

3) ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720- 1,679 คน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ได้สารสนเทศเกี่ยวกับ สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา

1.6.2 สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ได้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีจากตำรา บทความ หนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวความคิดในการวิจัย ซึ่งมีหัวข้อที่สำคัญดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.3 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา

2.5 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7 กรอบแนวคิดของการวิจัย

2.1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

2.1.1 ความหมายของการบริหาร

ภารดี อนันต์นาวี (2557, หน้า 1) ได้ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง เป็นกิจกรรมของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งโดยใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

จรุณี เก้าเอี้ยน (2557, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานกับคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ

นัยนา ตรงบรรทัด (2557, หน้า 12) ได้ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง การบริหารเป็นการดำเนินกิจกรรมโดยกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารต่างๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ การจัดการ เป็นเครื่องมือในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557, หน้า 3) ได้ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง กิจกรรม ต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

ศิริ ถืออาสนา (2557, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง เป็นกิจกรรมของกลุ่มตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันจัดการทรัพยากรที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

ร่วมกันใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์จัดการกระบวนการบริหารหรือหน้าที่การบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคณะทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting)

Massie & Douglas (1981, อ้างถึงใน สุทธิชัย รีทาศรี, 2553, หน้า 22) ได้แสดงทัศนะว่า การบริหารเป็นทั้งศิลป์ ศาสตร์ และวิชาชีพ กล่าวคือ กรณีที่เป็นศิลป์ (Art) หมายถึง ทักษะและความรู้ที่แต่ละบุคคลได้พัฒนาขึ้นเพื่อให้บรรลุจุดหมายใดจุดหมายหนึ่งโดยทักษะและความรู้ที่พัฒนาขึ้นนั้นอาจเกิดจากการฝึกฝนหรือการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นที่มีความชำนาญ ทักษะทางการบริหารมาเป็นอย่างดีแล้ว เสมือนนักดนตรีหรือจิตรกรที่ได้ฝึกฝนหรือเรียนรู้จากดนตรีหรือจิตกรที่มีความชำนาญหรือมีทักษะสูง กรณีที่เป็นศาสตร์ (Science) หมายถึง องค์ความรู้ที่เกิดจาการสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ด้วยวิธีการเชิงวิทยาศาสตร์ มีการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล การตั้งสมมุติฐานและทดสอบสมมุติฐาน เป็นต้น ดังเช่นในศตวรรษที่ผ่านมาได้มีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ก่อให้เกิดทฤษฎีทางการบริหารขึ้นมามากมายหลายทฤษฎีซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปประยุกต์ใช้ผสมผสานกับความเป็นศิลป์ที่มีการฝึกฝนพัฒนาขึ้นในแต่ละบุคคลจนเกิดความเชี่ยวชาญ กล่าวอย่างง่ายก็คือ ศิลป์ (Art) เป็นเรื่องของการกระทำการฝึกฝนเพื่อความชำนาญ ส่วนศาสตร์ (Science) เป็นเรื่องของความรู้ รู้ว่าจะทำอะไรและทำอย่างไร กรณีเป็นวิชาชีพ (Profession) นั้นเกิดขึ้นจากทั้งความเป็นศิลป์และความเป็นศาสตร์ โดยมีเกณฑ์ที่แสดงถึงความเป็นวิชาชีพใด ๆ ดังนี้

1. วิชาชีพเกิดขึ้นจากการมีองค์ความรู้ในวิชาชีพนั้น ๆ อย่างเป็นระบบโดยบุคคลในวิชาชีพนั้น ๆ จะต้องได้รับการพัฒนาในเชิงสติปัญญาอยู่เสมอ

2. วิชาชีพต้องการความมีทัศนคติเพื่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นบุคคลในวิชาชีพนั้น ๆ จะต้องมีการสืบค้นหาความคิดใหม่ (New Ideas) อยู่เสมอ

3. วิชาชีพให้บริการต่อผู้อื่น ดังนั้นในวิชาชีพหนึ่ง ๆ จึงต้องการหลักการเชิงจริยธรรมว่าเงินไม่ได้เป็นปัจจัยที่จะใช้วัดผลสำเร็จในวิชาชีพที่สำคัญ

4. วิชาชีพมีมาตรฐานทางวิชาชีพ ดังนั้นวิชาชีพหนึ่ง ๆ จะมีมาตรฐานทางวิชาชีพที่กำหนดขึ้นโดยสมาคมทางวิชาชีพนั้น การเข้าเป็นสมาชิกก็ต้องได้รับการยอมรับ มีการฝึกฝนอบรมและการปลูกฝังทัศนคติค่านิยมต่อวิชาชีพนั้น ๆ

Williams (1980, อ้างถึงใน สุทธิชัย รีทาศรี, 2553, หน้า 22) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารมีกิจกรรมหลัก 3 ประการ ในการบริหาร คือ การดำเนินการให้สำเร็จตามเป้าหมาย การบำรุงรักษาองค์การให้อยู่รอดและการป้องกันองค์กรจากสิ่งแวดล้อมภายนอก

Collins (1989, อ้างถึงใน สุทธิชัย รีทาศรี, 2553, หน้า 22) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นกลุ่มของกิจกรรมที่ร่วมกันในองค์การและแนะแนวทางให้เห็นถึงหน้าที่ให้กับประเทศ บริษัท หรือสถาบัน

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับ การจัดองค์การ การวางแผน และการควบคุมการใช้ทรัพยากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้บุคคลและสังคมมีความเจริญงอกงาม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสวนทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

2.1.2 ความสำคัญของการบริหาร

สัมมา รธนิธย์ (2553, หน้า 37) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยอาศัยกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การควบคุมและการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ปรัชญา เวสารัชช (2554, หน้า 3) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารเป็นการจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลที่เที่ยงตรง และเชื่อถือได้

พิมผกา ธรรมสิทธิ์ (2554, หน้า 4) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารเป็นการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือการดำเนินการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วยการประสานสัมพันธ์มีระบบ มีระเบียบและกฎเกณฑ์ และสามารถใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

สุนทร โคตรบรรเทา (2554, หน้า 14) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารกิจการใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายนั้น การบริหารเป็นรูปแบบพฤติกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมการบริหารและพฤติกรรมภาวะผู้นำ เช่น การริเริ่มโครงสร้างใหม่ กระบวนการใหม่ เป้าหมายใหม่ขององค์กร

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 22) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารเป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้และให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2557, หน้า 3) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใด หรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

เกียรติศักดิ์ ช่างเรือน (2559, หน้า 11) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานได้อย่างมีระบบ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารงานและบริหารคนอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารจึงต้องทำหน้าที่จัดการเรื่องระบบงานและวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดระบบการผลิต การให้บริการหรือการดำเนินงานทุกด้าน ให้เป็นไปด้วยดีและสามารถประสานการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารเป็นกระบวนการในการดำเนินงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ภารกิจขององค์การบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในองค์การในการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การควบคุม การติดตาม และการประเมินผล โดยใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2.1.3 แนวคิดการบริหารการศึกษา

พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์ (2560, หน้า 8) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานด้านการจัดการทางการศึกษาให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยหลักการและปัจจัยการบริหารเป็นสื่อของความสำเร็จนั้น มุ่งบริหารคนและบริหารงาน

จรัส อติวิทยาภรณ์ (2553, หน้า 3) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสมเพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

สมเดช สาวันดี (2553, หน้า 32) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลปะในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกระบวนการเรียนรู้และความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

สัมมา รธนิธย์ (2553, หน้า 93) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และมีการสั่งการควบคุม และจัดการเพื่อใช้ทัพยากรทางการศึกษาที่มีอยู่อย่ามีประสิทธิภาพโดยมีจุดมุ่งหมาย คือ ผลผลิตหรือผู้เรียนต้องมีคุณภาพสูงสุดและบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

สมคิด มาวงศ์ (2554, หน้า 11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึงการดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในทุกด้าน เกิดจากบุคลากรหลาย ๆ คน ร่วมมือกันบริหารจัดการ โดยใช้กระบวนการทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพอาศัยวิธีการจัดการ

องค์กรเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาหรือหน่วยงานแต่ละแห่งจากแนวคิดในการบริหารสถานศึกษา

พระสุธิศักดิ์ สุภกิจโจ (2554, หน้า 22) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมของการศึกษาที่เกิดขึ้นจากบุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกด้าน โดยอาศัยวิธีการจัดองค์การ การสังการ การอำนวยการความสะดวก และปรับปรุงเพื่อพัฒนาสมาชิกในสังคมให้มีความรู้ ความสามารถและคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 21) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เป็นการดำเนินงานของผู้บริหารร่วมกับครูหรือบุคลากรในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ ความเป็นคนดีและสมบูรณ์ ความหมายของการบริหารการศึกษานั้นมักจะอิงอยู่กับความหมายของการบริหารทั่วไป เพราะการบริหารทั่วไปมีอิทธิพลต่อการบริหารการศึกษามาโดยตลอด นักบริหารการศึกษาจึงได้รับเอาแนวคิด หลักการและทฤษฎีต่าง ๆ ทางการบริหารทั่วไปมาใช้ ด้วยเหตุนี้ความหมายของการบริหารการศึกษาจึงสอดคล้องกับความหมายการบริหารทั่วไปอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ตัวอย่างเช่น การบริหารการศึกษาหมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชนหรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทัศนคติ พฤติกรรม คำนิยม หรือคุณธรรมทั้งในด้านการสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคมโดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนและไม่เป็นระเบียบแบบแผน

ประภาพรรณ รักเลี้ยง (2556, หน้า 24) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุมการใช้ทรัพยากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้บุคคลและสังคมมีความเจริญงอกงามโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสวนทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมของการศึกษาที่เกิดจากบุคลากรหลาย ๆ ท่านร่วมมือกันดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกด้าน โดยอาศัยวิธีการจัดองค์การ การสั่งการ การอำนวยความสะดวกและปรับปรุงเพื่อพัฒนาสมาชิกในสังคมให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และเพื่อให้นักเรียนมีความเจริญงอกงามทั้งทางด้านสติปัญญา ทักษะ จิตใจ สังคม มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นคนดีและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายการบริหารสถานศึกษา

มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้หลายแนวคิด ดังนี้

Campbell and Other (1971, p. 22) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษาหมายถึง การจัดแผนยุทธศาสตร์ในสถาบันการศึกษาเพื่อให้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างแท้จริง

Good (1973, p. 14) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การวินิจฉัย สั่งการ การควบคุมและการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจการสถานศึกษา ทั้งการบริหารธุรกิจในสถานศึกษา และการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนวกิจกรรมเสริมหลักสูตร

Hoy and Miskel (2001, p. 437 - 438) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลายประการ เช่น การตัดสินใจ องค์กร แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคต

วีระ ปิ่นเจริญ (2550, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมของกลุ่มคนในโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องภายนอกได้ร่วมกันในการบริหารจัดการศึกษา ให้เกิดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้เด็ก เยาวชน ประชาชน ได้รับการพัฒนาทางด้านคุณธรรม สติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม ในการที่จะเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชนและประเทศชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุทัศน์ จอกสถิต (2550, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานต่างๆ ภายใต้ขอบเขตทั้ง 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายบุคคล และฝ่ายบริหารทั่วไป เพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี มีความรู้ และดารงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ศิลป์ชัย อ่วงตระกูล (2553, หน้า 8) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานร่วมกับกลุ่ม บุคคลมืออาชีพ และชุมชนในท้องถิ่น เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมตามวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ

สมเดช สาวันดี (2553, หน้า 32) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลปะในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกระบวนการเรียนรู้ และความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 6) ได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบใช้ทรัพยากรและเทคนิคอย่างเหมาะสม

ผุสดี แสงหล่อ (2555, หน้า 18) กล่าวว่า การบริหารงานโรงเรียน หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน โดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาระบบโรงเรียน อันที่จะพัฒนาสมาชิกของสังคมไม่ว่าจะเป็นเด็กเยาวชน ตลอดจนประชาชนให้มีความรู้ความสามารถและทักษะตลอดจนค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติที่ดีงามตามสังคมต้องการ และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข

หวน พินธุพันธ์ (2556, หน้า 3 - 11) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีต่อบุคคล เพื่อให้บุคคลพัฒนาตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำรงชีวิตอยู่

สายทอง ไตรยะวิภาค (2558, หน้า 16) ได้ให้ความหมายการบริหารว่า เป็นกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ หน้าที่การบริหารที่สำคัญได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนาและการควบคุม

จิราภา เพียรเจริญ (2556, หน้า 15) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและงานส่งเสริมสนับสนุนการเรียนการสอน ซึ่งสถานศึกษาจะต้องดำเนินการกำหนดรูปแบบและ โครงสร้างของสถานศึกษา แบ่งงาน กำหนดผู้รับผิดชอบติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ จะทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2557, หน้า 4) ได้ให้ความหมายการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีการพึงปฏิบัติตรงตามแบบแผนของสังคม กระบวนการต่าง ๆ อาศัยการก ากับดูแลสิ่งแวดล้อม ให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากรและเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

มูนา จารง (2560, หน้า 30) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง แนวทางปฏิรูปการศึกษาในการยกระดับการศึกษาของประเทศให้ได้มาตรฐาน มีการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ทั่วถึง โดยได้บัญญัติให้มีถ่ายโอนความรับผิดชอบ ทั้งด้านวิชาการ ด้านการบริหารบุคคล ด้านบริหารงานทั่วไป และด้านงบประมาณ ไปยังคณะกรรมการและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อความรวดเร็วและความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการให้องค์การเกิดผลสำเร็จไปตามที่มุ่งหวัง

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินงาน กิจกรรมต่างๆ ภายในสถานศึกษาโดยกลุ่มบุคคลภายใต้ขอบเขตทั้ง 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายบุคคล และฝ่ายบริหารทั่วไปร่วมกันในการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมไม่ว่าจะเป็นเด็ก เยาวชน ตลอดจนประชาชนให้ได้รับการพัฒนาทางด้านคุณธรรม สติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม ในการที่จะเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.2.2 ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

ทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ (2550, หน้า 15) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาช่วยให้คุณภาพของ มนุษย์ดำเนินกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมุ่งให้เกิดการพัฒนาบุคลากรต่างๆ ของสถานศึกษา อีกด้วย

จันทรานี สงวนนาม (2553, หน้า 20) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาช่วยให้การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของการศึกษา ได้แก่ หลักสูตร ครู นักเรียน วัสดุ อุปกรณ์ ตาราเรียน และอาคารสถานที่ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้เรียนเจริญเติบโตทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554, หน้า 39) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาเป็น การจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกา และวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษา ความเจริญก้าวหน้าของสังคมและประเทศชาติ

ครรชิต มาลัยวงศ์ (2557, หน้า 9) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะหากเยาวชนได้รับการศึกษาก็จะทำให้ชาติเจริญก้าวหน้า และสามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้ ดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการบริหารสถานศึกษา หากประเทศใดมีผู้บริหารการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เข้าใจงานด้านการศึกษา และการส่งผลของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นก็จะมีความเจริญในทุกๆ ด้าน ในทางกลับกัน หากประเทศใดไม่มีผู้บริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ประเทศนั้นก็จะรุ่งเรืองได้ยาก

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะการจัดการที่เป็นระบบ มีความต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมดำเนินการอย่างเป็นรูปแบบ มีขั้นตอน วิธีดำเนินการ และทรัพยากรสนับสนุน ตลอดจนการมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ทำให้สถานศึกษา

ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษา ความเจริญก้าวหน้าของสังคมและประเทศชาติ

2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 144) ได้กล่าวว่า ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ที่ให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงซึ่งผู้บริหารยึดปฏิบัติใน 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคลากรและการบริหารงานทั่วไป ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ
    1) มีความรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ
    2) มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน
    3) สามารถใช้ความรู้ และประสบการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันท่วงที
    4) มีวิสัยทัศน์
    5) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
    6) ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
    7) รอบรู้ทางด้านการศึกษา
    8) ความรับผิดชอบ
    9) แสวงหาข้อมูลข่าวสาร
    10) รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
    11) ใช้นวัตกรรมการบริหาร
    12) คำนึงถึงมาตรฐานวิชาการ
2. การบริหารงานงบประมาณ
    1) เข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่และกิจกรรมในหน่วยงาน
    2) มีความรู้ระบบงบประมาณ
    3) เข้าใจระเบียบการคลัง พัสดุ และการเงิน
    4) มีความซื่อสัตย์ สุจริตใจ
    5) มีความละเอียดรอบคอบ
    6) มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
    7) หมั่นตรวจสอบ ติดตามการใช้งบประมาณอยู่เสมอ
    8) รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ

3. การบริหารงานบุคลากร

1) มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคลากร

2) เป็นแบบอย่างที่ดี

3) มีมนุษยสัมพันธ์

4) มีอารมณ์ขัน

5) เป็นนักประชาธิปไตย

6) ประนีประนอม

7) อดทน อดกลั้น

8) เป็นนักพูดที่ดี

9) มีความสามารถในการประสานงาน

10) มีความสามารถในการจูงใจคนให้ร่วมทำงาน

11) กล้าตัดสินใจ

12) มุ่งมั่นพัฒนาองค์กร

4. การบริหารงานทั่วไป

1) เป็นนักวางแผนและกำหนดนโยบายที่ดี

2) เป็นผู้ตัดสินและวินิจฉัยสั่งการที่ดี

3) มีความรู้ และบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย

4) เป็นผู้มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร

5) รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบ

6) มีความคล่องแคล่ว ว่องไว และตื่นตัวอยู่เสมอ

7) มีความรับผิดชอบต่องานสูงไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

8) กำกับ ติดตาม และประเมินผล

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 30 – 76) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 28 – 103) ได้กำหนดแนวทางส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามอำนาจหน้าที่เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการจัดการศึกษา ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ งานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุดซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหาร การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี

เพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. การบริหารงบประมาณ การบริหารงบประมาณของสถานศึกษายึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานและพัฒนาขีดความสามารถ การบริหารตามมาตรฐานการจัดการทางการเงินทั้ง 7 ด้านคือ 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การคำนวณต้นทุนผลผลิต 3) การจัดระบบการจัดหาพัสดุ 4) การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ 5) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน 6) การบริหารทรัพย์สินและการตรวจสอบภายใน 7) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

3. การบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาและการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามหลักธรรมมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. การบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการบริหารอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลัก ในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยการความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ

จีรวิทย์ มั่นคงวัฒนะ (2551, หน้า 45) ได้กล่าวว่า การบริหารในสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ใช้กรอบการบริหารของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล โดยนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่า “ธรรมาภิบาล” ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่ามาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาในฐานะที่เป็นนิติบุคคลด้วย โดยนำหลักธรรมาภิบาลดังกล่าวมาบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษาซึ่งได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณด้านบุคลากร และด้านการบริหารทั่วไป และเป้าหมายในการจัดการศึกษาคือทำให้ผู้เรียน เป็นคนดี เก่ง และมีความสุข

สมเดช สาวันดี (2553, หน้า 32) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การใช้วิธีการต่างๆ ในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาและการพัฒนาของบุคคลและสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

สัมมา รธนิธย์ (2553, หน้า 93) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และมีการสั่งการ ควบคุม และจัดการเพื่อใช้ทรัพยากรทางการศึกษาที่มีอยู่อย่ามีประสิทธิภาพโดยมีจุดมุ่งหมาย คือ ผลผลิตหรือผู้เรียนต้องมีคุณภาพสูงสุดและบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

สมคิด มาวงศ์ (2554, หน้า 11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการ ในกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในทุกด้าน เกิดจากบุคลากรหลาย ๆ คน ร่วมมือกัน บริหารจัดการ โดยใช้กระบวนการทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพอาศัยวิธีการจัดการองค์กร เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาหรือหน่วยงานแต่ละแห่งจากแนวคิดในการบริหารสถานศึกษา จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 21) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เป็นการดำเนินงานของผู้บริหารร่วมกับครูหรือบุคลากรในโรงเรียน เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ ความเป็นคนดีและสมบูรณ์

ประภาพรรณ รักเลี้ยง (2556, หน้า 24) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุมการใช้ทรัพยากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้บุคคลและสังคมมีความเจริญงอกงามโดยการถ่ายทอดเนื้อหาต่างๆ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการบริหารในสถานศึกษาที่ผู้บริหารยึดปฏิบัติ 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคลากร และการบริหารงานทั่วไป โดยบูรณาการกับหลัก “ธรรมาภิบาล” คือ การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลัก ของสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีความรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา นิเทศ การศึกษา การวัดผลประเมินผล พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2. การบริหารงานงบประมาณ บริหารงบประมาณของสถานศึกษายึดหลักมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และมุ่งเน้นผลงาน ผู้บริหารต้องเข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่และกิจกรรม ในหน่วยงาน รอบรู้ระบบงบประมาณ ซื่อสัตย์ สุจริตใจ หมั่นตรวจสอบ ติดตามการใช้ งบประมาณ รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผล ให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

3. การบริหารงานบุคลากร ผู้บริหารมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคลากร มีความสามารถในการประสานงาน จูงใจคนให้ร่วมทำงาน สนับสนุนให้ครูและ บุคลากร

ทางการศึกษาได้รับการพัฒนา ให้มีความรู้ ให้มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชู เกียรติ มีความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน เป็นสำคัญ

4. การบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุน และ การอำนวยการความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ ต้องเป็นนักวางแผน และกำหนดนโยบายที่ดี เป็นผู้ตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการที่ดี มีความรู้และบริหารโดยใช้ระบบ สารสนเทศที่ทันสมัย กำกับ ติดตาม และประเมินผล

2.2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

วีรพงษ์ ไชยหงส์ (2561, หน้า 22) กล่าวว่า ทฤษฎีนำมาประยุกต์ใช้เพื่อบูรณาการออกแบบ ขั้นตอนการดำเนินงานในแต่ละกลยุทธ์ ดังนี้

1) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management : RBM) ใน การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนบ้านซับกระดานมุ่งพัฒนาผู้ทำหน้าที่สอนเป็นสิ่งแรก เพื่อให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป้าหมายสำคัญของการขับเคลื่อน คือ การทำให้ผู้เรียนรู้จักความพอเพียง บูรณาการโดยสอดแทรกแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร และบูรณาการในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ โรงเรียนได้น้อมนำหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในหลวง รัชกาลที่ 9 คือ “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” มาบูรณาการการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารโรงเรียน กิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมเสริมหลักสูตร การพัฒนาคุณธรรมนักเรียน การพัฒนาบุคลากร และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน 1) การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร 2) การกำหนดรายละเอียดของตัวบ่งชี้วัดผลการดำเนินงาน 3) การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน 4) การให้รางวัลตอบแทน

2) การนิเทศ เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากร ทางการศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งสัมฤทธิ์ผลสูงสุดในการเรียนรู้ของนักเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ การสร้างความสัมพันธ์และเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการทำงานเป็นขั้นตอน มีความต่อเนื่อง เป็นระบบไม่หยุดนิ่ง มีปฏิสัมพันธ์ในทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศมีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่คุณภาพและผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของนักเรียนและเน้นบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย ซึ่งองค์ประกอบของการนิเทศภายในสถานศึกษา ดังนี้ 1) บุคลากรนิเทศ 2) วิธีการนิเทศ 3) เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ ได้แก่ แบบทดสอบ แบบสำรวจ แบบสังเกต แบบบันทึกพฤติกรรม การจัดการเรียนรู้แบบบันทึกบรรยากาศในชั้นเรียนและเอกสารอ้างอิง

3) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู ผู้บริหารและนักการศึกษาแบบกัลยาณมิตร มีเป้าหมายต่างๆ ร่วมกัน มีการเรียนรู้ส่งเสริมสู่การพัฒนาวิชาชีพ เปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเองสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญและสมาชิกทุกคนมีความสุขในการทำงาน มีขั้นตอน ดังนี้

1) ระบุปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

2) วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นว่าเกิดขึ้น

3) ระดมความคิดเพื่อน าเสนอวิธีแก้ปัญหา อภิปรายสรุปและเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสม

4) ทดลองใช้วิธีแก้ปัญหา นำไปทดลองใช้ในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนในการปฏิบัติงาน ร่วมกันสังเกตการสอน การทำงานและเก็บข้อมูล

5) สรุปผลวิธีการแก้ปัญหา อภิปรายผลที่เกิดขึ้นจากการทดลองใช้ นำเสนอผลการสังเกตการสอนและเสนอแนะวิธีการปรับปรุงแก้ไข แล้วสรุปผลวิธีการแก้ปัญหา แล้วทำการแบ่งปันประสบการณ์กับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

4) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (The Philosophy of Sufficiency Economy)

5) การมีส่วนร่วม

6) การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ ช่วยให้เกิดการเชื่อมโยงของการเรียนรู้ ลักษณะของ การบูรณาการ มีลักษณะโดยสรุปดังนี้

1) การบูรณาการเชิงเนื้อหาสาระ

2) การบูรณาการเชิงวิธีการ เป็นการผสมผสานวิธีการสอนแบบต่าง ๆ เข้าในการสอนโดยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายวิธี

3) การบูรณาการความรู้กับกระบวนการเรียนรู้ โดยออกแบบการเรียนรู้ให้มีทั้งการ ให้ความรู้และกระบวนการไปพร้อม ๆ กัน เช่น กระบวนการแสวงหาความรู้ กระบวนการแก้ปัญหา และกระบวนการสร้างความคิดรวบยอด

4) การบูรณาการความรู้ ความคิดกับคุณธรรม โดยเน้นทั้งพุทธิพิสัยและจิตพิสัยเป็นการเรียนที่สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมไปพร้อม ๆ กัน เพื่อที่นักเรียนจะได้เป็น “ผู้มีความรู้ คู่คุณธรรม”

5) การบูรณาการความรู้กับการปฏิบัติ เน้นการปฏิบัติจริง ควบคู่ไปพร้อม ๆ กับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

6) การบูรณาการความรู้ในโรงเรียนกับชีวิตจริงของนักเรียน พยายามให้เด็กได้เรียนรู้เนื้อหาที่สัมพันธ์กับชีวิตจริงของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้เห็นคุณค่าและความหมายในสิ่งที่เรียน

7) การเสริมแรง (Reinforcement) การให้การเสริมแรงเป็นสิ่งส าคัญในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้และถือได้ว่าเป็นการให้กำลังใจแก่ผู้เรียนแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การเสริมแรงทางบวก และการเสริมแรงทางลบ ด้วยเหตุนี้ครูควรจะรู้ถึงหลักในการเสริมแรง คือ 1) ตั้งอยู่บนพื้นฐานของ ความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่ว่าจะเป็นการเสริมแรงทางด้านบวกหรือด้านลบ ครูผู้สอนควรจะมอง ผู้เรียนด้วยความเท่าเทียมกัน เพื่อมิให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการเรียน 2) มีความจริงใจในการกระทำ ไม่ว่าจะเป็นกล่าวคำชม หรือแม้กระทั่งการว่ากล่าวตักเตือน

8) วงจรคุณภาพ PDCA มี 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย

(1) ขั้นตอนการวางแผน (Plan) ครอบคลุมถึงการกำหนดกรอบหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง การพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

(2) ขั้นตอนการดำเนินการ (DO) คือ การลงมือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามทางเลือกที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการวางแผน

(3) ขั้นตอนการตรวจสอบ (Check) คือ การประเมินผลและการตรวจสอบทำให้ เราทราบว่าการปฏิบัติในขั้นที่สองสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้ก าหนดไว้หรือไม่

(4) ขั้นตอนการปรับปรุงพัฒนา (Act) จะพิจารณาอยู่ 2 กรณี คือ

1) หากเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ก็ให้นำแนวทางนั้นมาจัดท าให้เป็นมาตรฐาน

2) หากไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ให้ดำเนินการดังนี้

2.1) มองหาทางเลือกใหม่ที่น่าจะเป็นไปได้

2.2) ใช้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิม

2.3) ขอความช่วยเหลือจากผู้รู้

2.4) เปลี่ยนเป้าหมายใหม่

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการนำแนวคิด ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ ทำให้ปรัชญาที่กำหนดไว้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีการพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชารวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการเสริมแรงทางบวกและทางลบเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา มีการวางตัวอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่ว่าจะเป็นการเสริมแรงทางด้านบวกหรือด้านลบ สร้างด้วยความเท่าเทียมกันเพื่อมิให้เกิดความเหลื่อมล้ำในการพัฒนา

2.2.5 ความหมายผู้บริหารสถานศึกษา

สมพร แพรม้วน (2551, หน้า 13) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ที่รับผิดชอบการบริการสถานศึกษาโดยการน าเสนอสถานศึกษา โดยการน าสถานศึกษาให้

บรรลุผลส าเร็จตามภารกิจองค์กรซึ่งจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถมีจรรยาบรรณมีคุณธรรมและคุณลักษณะเฉพาะ ใช้กระบวนการบริการที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและองค์กรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

อนันท์ งามสะอาด (2552, หน้า 3) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่สามารถจัดการกระบวนการของการทำงานและการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีการวางแผนการจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุมเพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร ความสามารถของผู้บริหารสามารถวัดได้จากประสิทธิผลและประสิทธิภาพของงานที่เกิดขึ้น

เพ็ญพิชญา ภาโอ้โถง (2552, หน้า 21) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้นักเรียน ได้พัฒนาตนเองไปสู่จุดประสงค์ที่วางไว้โดยก าหนดให้ครูเป็นตัวแทนในการด าเนินการ

ณัฐธยาน์ โพธิ์ชาธาร (2553, หน้า 12) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งสูงสุดในสถานศึกษามีหน้าที่บริหารสถานศึกษาให้สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ที่กำหนดไว้ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยอาศัยกระบวนการการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วม ของบุคลากรทุกฝ่ายทุกสถาบันและทุกองค์การที่เกี่ยวข้องทั้งภายนอกสถานศึกษา

จิรวัฒน์ พึ่งสุข (2553, หน้า 8) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในสถานศึกษาภาครัฐและเอกชน ที่มีความสามารถ ความรู้และมีคุณลักษณะในการบริหารการศึกษา เพื่อนำบุคลากรให้พร้อมที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย

จรัล เลิศจามีกร (2554, หน้า 11) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่ในการกำหนดทิศทางในการทำงาน วางแผน ก ากับ ติดตาม และประเมินความสำเร็จของงานในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สุนทร โคตรบรรเทา (2554, หน้า 2) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ติดตามให้บุคคลทางการศึกษาตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหาร สถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งสูงสุด มีบทบาทในการกำกับดูแลบุคลากร กำหนดทิศทาง ในการทำงาน มีการวางแผน กำกับ ติดตาม และประเมินความสำเร็จของงานด้านต่างๆ ใน สถานศึกษาที่รับผิดชอบให้บรรลุตามเป้าหมายในการจัดการศึกษาที่ได้วางไว้

2.2.6 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

อาคม วัดไธสง (2547, หน้า 79) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

1) จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อใช้ในการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2) เป็นผู้นำในการจัดการทำหลักสูตร โดยร่วมประสานกับบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนสาระตามหลักสูตรของสถานศึกษา

3) จัดให้มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรสถานศึกษา

4) สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้

5) สนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายของสถานศึกษาได้รับความรู้ และความสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษารวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

6) จัดให้มีการนิเทศภายในเพื่อนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตรอย่างมีระบบ ของหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น

ธีระ รุญเจริญ (2553, อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553, หน้า 19 – 21) ได้กำหนดลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีบทบาทในการบริหารและจัดการศึกษา ดังนี้

1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีการวางแผน นโยบาย และยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการเรียนของสถานศึกษาอย่างชัดเจน สะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ ให้คำปรึกษา แนะนำ และสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ซึ่งจะนำไปสู่ การปฏิรูปการศึกษา

2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรภายในโรงเรียน บุคคลและหน่วยงานภายนอกโรงเรียน ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน อาทิ ครู บุคลากร พ่อแม่ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่างๆ

3) การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ทั้งทางด้านวิชาการ อาทิ การจัดสื่อต่างๆ เช่น เกม หนังสือ เทคโนโลยีช่วยการเรียนการสอนและอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ต่างๆ ตลอดจนการให้บริการและจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ เช่น แหล่งเรียนรู้และฐานการเรียนที่ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและจัดบรรยากาศของโรงเรียนให้อบอุ่นเพื่อให้ผู้เรียนมีความรัก ที่จะเรียนรู้และรู้จักแสวงหาความรู้

4) การประสานความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน เพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณช่วยพัฒนาโรงเรียน ทรัพยากรด้านการเรียนการสอนและกิจกรรมต่างๆ เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอน อุปกรณ์การกีฬา สื่อ เกม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

5) การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนา และไปทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ ทันต่อเหตุการณ์ ความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของโลก และเพื่อสามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรใน สถานศึกษาแห่งอื่นๆ ตามความเหมาะสม

6) การสร้างแรงจูงใจ โดยเป็นผู้มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่น และเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ ให้ความสำคัญในความ พยายามของทีมงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่างๆ อาทิ การแสดงความ ขอบคุณ การเผยแพร่ผลงานของทีมงาน และการยกย่องให้รางวัล

7) การประเมินผล โดยส่งเสริมการประเมินผลภายในสถานศึกษาตามมาตรฐาน การศึกษาแห่งชาติ เพื่อรองรับการประเมินผลภายนอก มีการนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้ กำหนดนโยบายของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและ ครบวงจร

8) การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียน ของครูและทีมงาน รวมทั้งผู้บริหารอาจเข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัยด้วย

9) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียนให้ชุมชนและสาธารณชนทราบโดยวิธีการที่หลากหลายเพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน และสร้างการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น

10) การส่งเสริมเทคโนโลยี เพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและต่างประเทศให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

รัชตา ธรรมเจริญ (2554, หน้า 37) ได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนหรือการบริหารสถานศึกษา ว่าเป็นกระบวนการวางแผน การจัดการและการควบคุมงานทุกอย่างภายในโรงเรียนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ภารกิจ และวัตถุประสงค์ของหลักสูตรพัฒนาศักยภาพนักเรียนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดีออกสู่สังคมอย่างมีคุณภาพ

ดวงกมล กิ่งจำปา (2555, หน้า 34) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นผู้ที่มีความรู้ทางด้านศาสตร์และวิธีการต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง เช่น ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม จิตวิทยาการศึกษาดูงาน อบรมสัมมนา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมถึงความสามารถวิชาการต่าง ๆ เป็นผู้มีความสามารถด้านทักษะการบริหาร เช่น ด้านธุรการ กฎระเบียบ ข้อบังคับ วิธีการปฏิบัติต่าง ๆ ของทางราชการเป็นผู้มีบุคลิกและลักษณะนิสัยที่ดี

ราภา เพียรเจริญ (2556, หน้า 60) กล่าวไว้ว่า บทบาทของผู้บริหาร หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำหรือผู้บริหารแสดงออกมา โดยสังคมคาดหวังว่า ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องแสดงออกตามหน้าที่ของตำแหน่งบริหารให้สอดคล้องกับหน้าที่ตามแผนการในการปฏิบัติงาน

วาสนา เต่าพาลี (2557, หน้า 21) ได้กล่าวว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง แบบแผนหรือแบบอย่างการปฏิบัติตนตามสิทธิหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีขึ้นในหน่วยงานของผู้ครองตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการกำหนดนโยบายวางแผนการจัดการศึกษา การควบคุม การบริหารงาน การระดมทรัพยากรอย่างเป็นระบบ การส่งเสริมความสัมพันธ์กับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งชุมชน ผู้ปกครอง โดยใช้ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเวลาดำเนินการบรรลุจุดมุ่งหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่สถานศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ ได้แก่ การเป็นผู้นำทางวิชาการ จัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมสนับสนุนการจัด สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ เป็นผู้อำนวยความสะดวก การสร้างแรงจูงใจในการ ทำงาน การประสานความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3.1 ความหมายของสมรรถนะ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายและมุมมองของสมรรถนะ ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547, หน้า 17) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและ คุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ใน องค์กร

David C. McCleland (1973, อ้างถึงใน สำนักงานพัฒนาและ ส่งเสริมวิชาชีพ, 2549, หน้า 56) ศาสตราจารย์ทางด้านจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เป็น คนแรกที่ริเริ่มใช้คำว่า สมรรถนะ และเป็นผู้นำแนวคิดนี้มาใช้ในองค์กรแมคเคลล์แลนด์ ได้พัฒนาแบบทดสอบขึ้นชุดหนึ่งเพื่อศึกษาว่าคนที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีอุปนิสัย และเจตคติอย่างไร โดยเก็บข้อมูลของกลุ่มบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่นกับผู้ที่ไม่ได้ มีผลงานโดดเด่น ด้วยวิธีสัมภาษณ์ ผลจากการศึกษาหลายครั้งทำให้พบว่าแบบสอบวัด ความถนัด (Aptitude test) ที่นักจิตวิทยาสร้างขึ้นเพื่อใช้ทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ไม่สามารถใช้ทำนายผลความสำเร็จในการปฏิบัติงานจริงของบุคคลได้และยังมีความโน้มเอียง ด้านวัฒนธรรม ซึ่งในประเด็นนี้ แมคเคลล์แลนด์ ได้นำมาอธิบายในภายหลังว่าความผิดพลาด ที่เกิดขึ้นในครั้งนั้นเกิดจากตัวแบบทดสอบไม่ได้เกิดจากเกณฑ์ในการประเมิน เนื่องจาก นักจิตวิทยาได้ออกข้อทดสอบเพื่อจะใช้วัดเชาวน์ปัญญา ไม่ได้ใช้วัดเพื่อหาผู้ปฏิบัติงานที่ดีที่สุด (The best performer)

แนวคิดของแมคเคลล์แลนด์ปรากฏชัดเจนในบทความชื่อ “Testing for Competence Rather Than for Intelligence” ที่ตีพิมพ์ในปี ค.ศ. 1973 ซึ่งสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ทำให้ บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงานมิได้ขึ้นอยู่กับระดับสติปัญญา (IQ) ของคนเท่านั้น หากแต่ยังเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคลด้วยโดยเฉพาะในเรื่องความมั่นคง ทางอารมณ์ (EQ) การปรับตัวและเจตคติของบุคคล สมรรถนะเป็นสิ่งที่สามารถใช้ทำนาย ความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่าวิธีการทำนายแบบเดิมที่พิจารณาความสามารถของบุคคล จากระดับการศึกษาคะแนนสอบ

แนวคิดในการใช้สมรรถนะเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายในอเมริกาเหนือ โดยในปี ค.ศ. 1982 โบยาต์ซิส (Boyatizis) ได้เสนอผลงานตีพิมพ์เรื่อง “The Competent Manager : A Model for Effective Performance” ซึ่งเป็นการประยุกต์แนวคิดเรื่องสมรรถนะไปใช้ในงานบริหารในช่วงเวลาที่ใกล้เคียงกันนี้เอง จอห์น ลา เวน (John Raven) ก็ได้ตีพิมพ์หนังสือเล่มหนึ่งชื่อ “Competence in Modern World” ที่ประเทศอังกฤษ

งานพิมพ์เกี่ยวกับสมรรถนะทั้งสองเรื่องได้ขยายความสนใจออกไปในวงกว้าง จากแวดวงของนักวิชาการออกไปสู่โลกของผู้บริหาร ที่ปรึกษา และฝ่ายฝึกอบรมทรัพยากร มนุษย์ ตั้งแต่ต้น ปี ค.ศ.1990 เป็นต้นมา (Kierstead, 1998) จนถึงปัจจุบันความรู้เกี่ยวกับ สมรรถนะก็ยังมีอิทธิพลต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในงานด้านต่างๆ อาทิ การบริหารจัดการองค์กร การบริหารงาน บุคคลในวงการศึกษา สุขภาพจิต การพัฒนาเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศ สำหรับในประเทศไทยได้มีการนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในองค์กรที่เป็นเครือข่ายบริษัท ข้ามชาติชั้นนำก่อนที่จะแพร่หลายเข้าไปสู่บริษัทชั้นนำของประเทศ เช่น เครือปูนซีเมนต์ไทย ชินคอร์เปอเรชั่น ไทยธนาคาร การปิโตเลียมแห่งประเทศไทย ฯลฯ เนื่องจากภาคเอกชนที่นำ แนวคิดเรื่องสมรรถนะไปใช้เกิดผลสำเร็จอย่างเห็นได้ชัดเจน ดังเช่นกรณีของปูนซีเมนต์ไทยมี ผลให้เกิดการตื่นตัวในวงราชการและมีการนำแนวคิดไปทดลองใช้ในหน่วยราชการ สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้จ้างบริษัทเฮย์กรุ๊ป (Hay Group) เป็นที่ปรึกษาในการนำ แนวความคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือนในระยะแรก ได้ทดลองนำแนวคิดการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency based human resource development) มาใช้ในระบบการสรรหาผู้บริหารระดับสูงในระบบราชการไทยและกำหนด สมรรถนะของข้าราชการที่จะสรรหาในอนาคต (สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ, 2549 : หน้า 56)

สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ (2549, หน้า 54 - 55) ได้อธิบายว่า “สมรรถนะ” มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Competency ในภาษาไทยมีผู้ใช้อยู่หลายคำ เช่น สมรรถภาพ สมรรถนะ ศักยภาพ เป็นต้น และได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ “สมรรถนะ” ไว้ดังนี้

ประจักษ์ ทรัพย์อุดม (2550, หน้า 3) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อ การแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็นและส่งผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ ของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะของคนเกิดได้จาก 3 ทาง คือ 1) เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัว มาแต่กำเนิด 2) เกิดจากประสบการณ์การทำงาน 3) เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

Boyatzis (1982, หน้า 58) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคล ถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัย สภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

ฐิฏรฐาว์ ศรีจันทร์เวียง (2553, หน้า 10) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะของ บุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคล และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ซึ่งบุคคลนั้น จะแสดงออกเป็นวิธีคิด ทัศนคติ และพฤติกรรมเพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่องอันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้

McClelland, n.d. (1973, อ้างถึงใน สมภพ ดวงชอุ่ม, 2554, หน้า 17) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในของบุคคล (Underlying Characteristics) ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงาน ที่ตนรับผิดชอบ

จิรพรรณ หิรัญวรเสฏฐ์ (2555, หน้า 19) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) ที่แสดงออกทั้งวิธีคิดและพฤติกรรมในการ ทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถสังเกต วัด ประเมินและพัฒนาได้ส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคล ที่แสดงออกทั้งวิธีคิด และ พฤติกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถสังเกต วัดประเมินและพัฒนาได้ ส่งผลให้สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ มาตรฐานหรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกำหนด สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในองค์กร

2.3.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549, หน้า 59) จากโมเดลภูเขาน้ำแข็งในภาพประกอบที่ 1 แมคเคลล์แลนด์ ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ส่วน และได้อธิบายความหมาย ของแต่ละองค์ประกอบไว้ดังนี้

1) ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลทำได้ดี และสามารถแสดงให้ผู้อื่นเห็นได้ ถึงความชำนาญ เช่น ความสามารถในการนำเสนอ (Presentation) ความสามารถในการเจรจา ต่อรอง (Negotiation) ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นต้น

2) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลที่บุคคลได้สะสมไว้จนเกิดเป็น ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ความรู้ด้านการวางแผน ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ

3) อัตมโนทัศน์ (Self-concept) ได้แก่ การมีเจตคติ ค่านิยม และภาพลักษณ์ ที่เกี่ยวกับตนเองหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น การมองตนเองว่าเป็นคนซื่อสัตย์ กล้าหาญ รับผิดชอบ ฯลฯ

4) ลักษณะนิสัย (Trait) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะประจำตัวบุคคลที่แสดง ออกมาให้ผู้อื่นเห็นได้ เช่น ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ความยืดหยุ่น ความเมตตากรุณา ฯลฯ

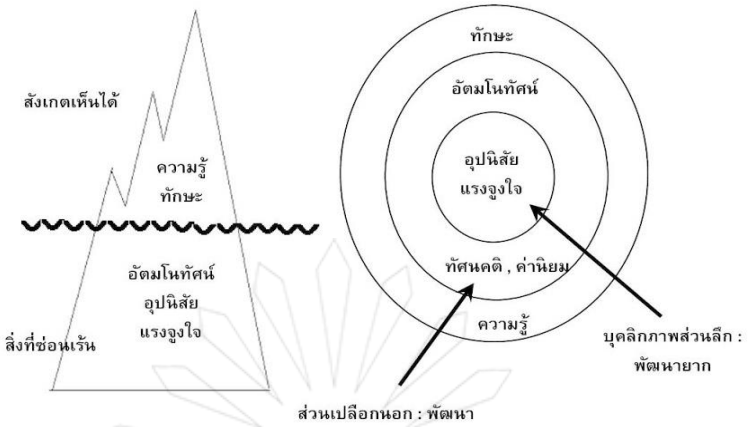
5) แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง ความคิดที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เกิด พฤติกรรม เช่น คนที่คาดหวังในความสำเร็จสูงจะเกิดแรงขับเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ หรือ คนที่ไม่มี เพื่อนและต้องการเพื่อนอย่างมากก็จะเกิดแรงขับเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นต้น

องค์ประกอบของสมรรถนะตามที่แมคเคลล์แลนด์ได้เสนอไว้ครั้งแรกนั้น ต่อมามีผู้นำไปจัดกลุ่มใหม่เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย อย่างเช่น ไบรอันและพูสตี (Bryant and Poustie, 2001) จัดแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1) ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจเป็นความรู้ด้านวิชาการ เช่น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ด้านการบริหาร แพทย์ต้องมีความรู้ด้านการรักษาคนไข้ เป็นต้น

2) ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยทำให้บุคคล นำความรู้นั้นไปใช้ได้ เช่น ผู้บริหารต้องมีทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษย์ และ ทักษะด้านเทคนิควิธี ครูต้องมีทักษะด้านการสอน เป็นต้น

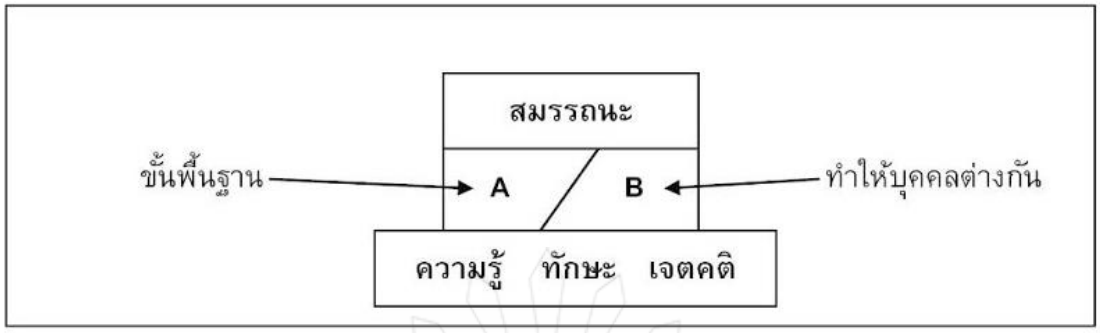
3) เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม (Appropriate attitude and value) หมายถึง สิ่งที่บุคคลแสดงออกมา เป็นคุณลักษณะด้านพฤติกรรมซึ่งมีผลกระทบต่อการใช้ความรู้และ ทักษะของบุคคลนั้น เป็นองค์ประกอบที่ทำให้คนมีความอดทนหรือเกิดความท้อถอยต่อ การปฏิบัติงาน



ภาพที่ 2.1 แสดง Iceberg Model Competency ความสัมพันธ์ในเชิงอธิบายเปรียบเทียบ
ที่มา : สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spenser & Spenser, 1993)

จากภาพดังกล่าว คุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งเป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้ที่บุคคลมีในตัวตน และส่วนของ ทักษะ คือ ความเชี่ยวชาญ ชำนาญพิเศษในด้านต่างๆ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำนี้เป็นส่วนที่ สังเกตและวัดได้ง่าย สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำเป็นส่วนที่มีมากกว่า สังเกตและวัด ได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออก ต่อสังคม (Social Role) ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self - Image) คุณลักษณะส่วน บุคคล (Traits) และแรงจูงใจ (Motive) ส่วนที่อยู่เหนือน้ำนั้นเป็นส่วนสัมพันธ์กับเชาว์ปัญญา ของบุคคล อย่างไรก็ตามองค์ความรู้และทักษะที่มีอยู่ของบุคคล ยังเพียงพอที่จะทำให้เขาเป็น ผู้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น บุคคลจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องลึก คุณลักษณะส่วนบุคคล ที่เหมาะสมด้วย จึงจะทำให้เขาสามารถเป็นผู้ที่มีผลงานที่โดดเด่นได้

เมื่อรวมส่วนของน้ำแข็งที่อยู่เหนือน้ำกับใต้น้ำเข้าด้วยกันทำให้พบว่าสมรรถนะประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคลหรือ เจตคติ (Attribute)ซึ่งตามทัศนะของแมคเคลล์แลนด์ กล่าวไว้ว่า สมรรถนะเป็นส่วนประกอบมา จากความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ



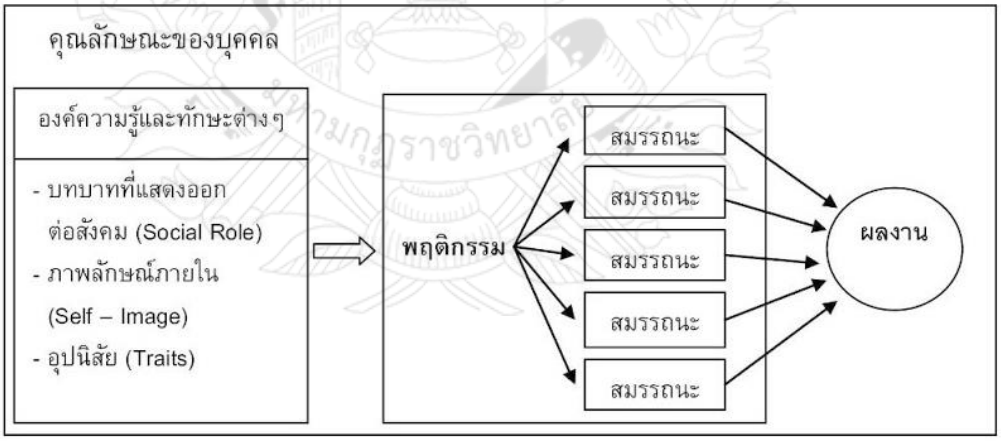
ภาพที่ 2.2 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ

ที่มา : ขจรศักดิ์ ศิริมัย (2554, หน้า 9) ตามหลักแนวคิดของ David C. McClelland (1973)

สมรรถนะจึงสามารถจัดแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1) สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่าหรือซับซ้อนกว่าได้

2) สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไป จึงทำให้เกิด ความสำเร็จที่แตกต่างกัน สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างระหว่างบุคคล ที่แสดงในรูปภูเขาน้ำแข็ง สมรรถนะและผลงานเป็นการแสดงให้เห็นว่า ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะ อื่นๆ ของบุคคลส่งผลให้บุคคลมีสมรรถนะหรือพฤติกรรมในการทำงานในรูปแบบต่างๆ และ สมรรถนะต่างๆ มีความสัมพันธ์กับผลงานของบุคคล (กระทรวงมหาดไทย 2549, หน้า 5) ดังแสดงในภาพที่ 4



ภาพที่ 2.3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างของบุคคลกับสมรรถนะและผลงาน

ที่มา : กระทรวงมหาดไทย (2549, หน้า 5)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 76) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะว่า สมรรถนะมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (attitude)

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2553, หน้า 36-37) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะ ดังนี้ 1) ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มองเห็นได้ชัด สามารถวัดและประเมินได้ง่าย ประกอบด้วย ความรู้ ที่ต้องอาศัยการเรียนรู้จากทั้งในห้องเรียนหรือห้องอบรมและทักษะ (skills) อันเกิดจากการ ปฏิบัติ การฝึกฝน จนเกิดความชำนาญในเรื่องนั้นๆ โดยทักษะจะประกอบไปด้วยทักษะด้านการ บริหาร (management skills) และทักษะในงานเฉพาะด้านเชิงเทคนิค (technical skills) 2) ส่วนที่อยู่ใต้น้ำหรือคุณสมบัติพิเศษส่วนบุคคล (personal attributes) เป็นส่วนที่ มองเห็นได้ยากกว่า ต้องอาศัยการสังเกตจากผู้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้อง

พชรวิทย์ จันทร์ศิริ (2554, หน้า 34) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะโดยทั่วไปจะประกอบด้วย 3 ตัว คือ สมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะที่ทุกคนในองค์กรจะต้องมีเพื่อช่วยสนับสนุนให้องค์กร บรรลุตามวิสัยทัศน์ สมรรถนะประจำสายงาน คือ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับบุคคลที่ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานของตำแหน่งนั้น ๆ สมรรถนะส่วนบุคคล ซึ่งหมายถึงลักษณะจำเพาะตัวของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความโดดเด่นกว่าบุคคลทั่วไป ความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ ทัศนคติอย่างเดียวจะยังไม่ใช่ competency แต่จะเป็นส่วนหนึ่งที่ก่อให้เกิด competency และผู้บริหารองค์กรสามารถใช้การพัฒนา competency เพื่อการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กรได้

สุรชัย พรหมพันธุ์ (2554, หน้า 188) ได้สรุปองค์ประกอบเกี่ยวกับสมรรถนะมีองค์ประกอบที่มีความส าคัญเกี่ยวเนื่องกันและส่งเสริมซึ่งกันและกัน 3 ประการ คือ การแสดงออกทางความรู้ (knowledge) การแสดงออกทางทักษะ (skill) และการแสดงออกทางคุณลักษณะของบุคคล (attributes)

ขจรศักดิ์ ศิริมัย (2556, หน้า 2-3) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะ โดยกล่าวว่า สมรรถนะประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ 1) ความรู้ 2) ทักษะ3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล 5) แรงจูงใจ เจตคติ

อธิพงษ์ ฤทธิชัย (2556, หน้า 23) ได้สรุปองค์ประกอบเกี่ยวกับสมรรถนะตามแนวคิดของสเปนเซอร์ ซึ่งมีทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

1) แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่คนต้องการ เป็นพลังในการกำหนดเป้าหมายของคน

2) คุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นพฤติกรรมทางกายภาพของบุคคลต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ ที่เผชิญ

3) แนวคิดของตนเอง เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับทัศนคติค่านิยม และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง

4) ความรู้เป็นข้อกำหนดของข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะด้านที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นเจ้าของอยู่

5) ทักษะเป็นความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งที่เกี่ยวข้องกับลักษณะภายนอก ระดับจิตใจสามารถคิดวิเคราะห์ ใช้ความรู้กำหนดเหตุและผลหรือการวางแผนในการดำเนินการ

สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน (2559, หน้า 29) สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะประกอบด้วย

1. แรงจูงใจ เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย สถานการณ์สิ่งต่าง ๆ

2. ลักษณะเฉพาะ คือพฤติกรรมหรือลักษณะทางกายภาพของแต่ละบุคคลในการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือสิ่งกระตุ้นกับสถานการณ์หรือข่าวสารที่ได้รับเหมือนกัน

3. ทักษะ คือ ความสามารถในการกระท าหรือการแสดงพฤติกรรมอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง

4. ความรู้ คือ ข่าวสาร หรือข้อมูลที่เหมาะสมกับงานที่องค์การกำหนดจากองค์ประกอบของสมรรถนะ ดังกล่าว ได้แก่ ความรู้ ทักษะ พฤติกรรมและคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีส่วนทำให้บุคคล นั้นปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและมีความโดดเด่นที่แตกต่างจาก ผู้อื่นอย่างชัดเจน

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะมีองค์ประกอบที่ สำคัญได้แก่ ทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) อัตมโนทัศน์ (Self-concept) ลักษณะนิสัย(Trait) และแรงจูงใจ (Motive) ทั้ง 5 ส่วนนี้เป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาทำให้ทราบถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม (Appropriate attitude and value) เป็นประโยชน์ต่อการนำสมรรถนะไปใช้ให้ตรงความจำเป็น และเป็นแนวทางในการ พัฒนาสมรรถนะให้เพิ่มขึ้น

2.3.3 ประเภทของสมรรถนะ

สมรรถนะสามารถแบ่งออกได้หลายประเภท ซึ่งนักวิชาการและนักการศึกษาได้แบ่งประเภทของสมรรถนะดังนี้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2549, หน้า 60 – 63) กล่าวว่า

1) สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competency) หมายถึง ความรู้หรือทักษะ พื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ความสามารถในการอ่าน การพูด หรือการเขียน ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้ไม่ได้ทำให้บุคคลนั้นมีผลงานที่แตกต่างจากผู้อื่นหรือไม่สามารถทำให้บุคคลนั้นมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้ นักวิชาการบางกลุ่มจึงมีความเห็นว่าความรู้และทักษะพื้นฐาน เหล่านี้ไม่จัดเป็นสมรรถนะ

2) สมรรถนะขั้นแยกแยะได้ (Differentiating competency) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่งทำให้บุคคลผู้นั้นมีความ แตกต่างจาก

ผู้อื่นอย่างเห็นได้ชัด สมรรถนะกลุ่มนี้มุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะอื่น ๆ รวมไปถึง ค่านิยม แรงจูงใจ และเจตคติเพื่อช่วยให้เกิดผลงานที่ดีเลิศ นักวิชาการจำนวนมากจึงให้ความสนใจ สมรรถนะกลุ่มนี้เพราะสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้

นอกจากการแบ่งประเภทของสมรรถนะตามที่แมคเคลล์แลนด์ได้เสนอไว้แล้วยังมีผู้แบ่ง ในลักษณะอื่น ๆ อีก ดังตัวอย่างต่อไปนี้

Bryant and Poustie (2001) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะเพื่อใช้ ในการศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานห้องสมุดออกเป็น 3 ประเภท คือ

1.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง สมรรถนะที่สะท้อนให้เห็น ถึงสิ่งที่องค์กรทำได้ดีที่สุด และเป็นพื้นฐานในการกำหนดค่านิยมขององค์กร จึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้ทำงานทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด

1.2 สมรรถนะด้านพฤติกรรม (Behavioral competency) อาจเรียกได้อีก อย่างหนึ่งว่าสมรรถนะด้านบุคคล (Personal competency) หมายถึงคุณลักษณะด้านการ ปฏิบัติงานของบุคคลที่มีอิทธิพลและเป็นแรงผลักดันให้เกิดการปฏิบัติโดยปกติจะเกี่ยวข้องกับ งานหลายๆ ด้าน ระหว่างองค์กร

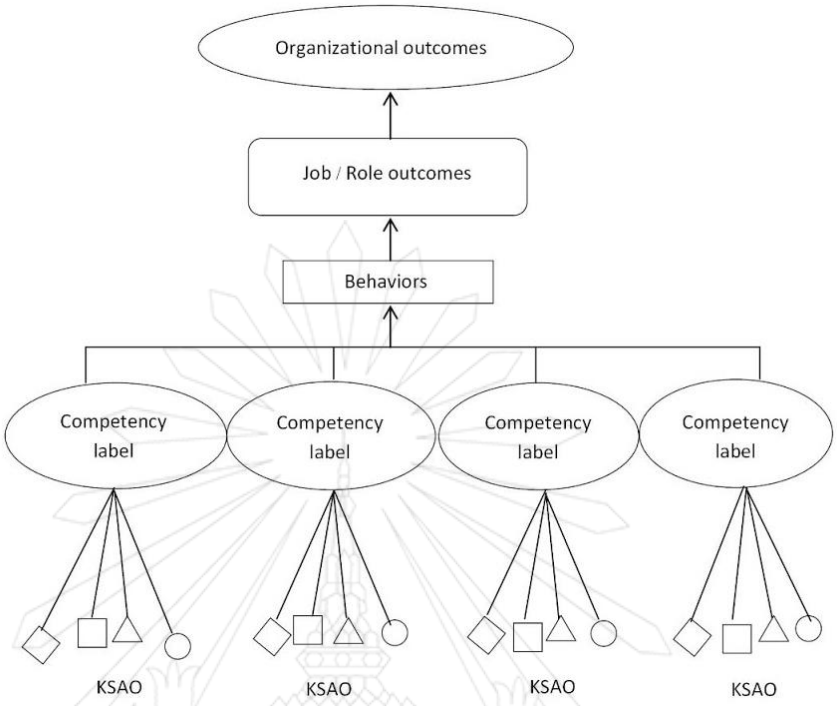
1.3 สมรรถนะด้านเทคนิค (Technical Competency) บางครั้งอาจเรียกว่า สมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional competency) เป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้หรือ ทักษะเชิงเทคนิคจึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน

Byham and Moyer (1996, quoted in Kierstead, 1998) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะเพื่อใช้ในการประเมินความสำเร็จขององค์กรออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

2.1 สมรรถนะด้านพฤติกรรม (Behavioral competency) หมายถึง สิ่งที่คนพูด หรือกระทำ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่ดี

2.2 สมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge Competency) หมายถึง สิ่งที่คนรู้ เป็นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริง เทคโนโลยี วิชาชีพ กระบวนการ ตลอดจนความรู้ที่ใช้ ในการปฏิบัติงานและความรู้เกี่ยวกับองค์กร

2.3 สมรรถนะด้านแรงจูงใจ (Motivational Competency) หมายถึงวิธีที่บุคคล แสดงความรู้สึกต่องาน ต่อองค์กร หรือต่อสภาพทางภูมิศาสตร์ขององค์กรโดยทั้ง 3 สมรรถนะนี้ จะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านความรู้ (Knowledge : K) ทักษะ (Skill : S) และความสามารถ(Ability : A) รวมทั้ง คุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคล (Other : O) ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร



ภาพที่ 2.4 แผนภูมิแสดงสมรรถนะ องค์ประกอบของสมรรถนะ และผลสำเร็จขององค์กร
ที่มา : สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ (2549, หน้า 62)

3. สเปนเซอร์และคณะ (Spencer et al., 1994) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะ ออกเป็น 3 กลุ่ม เพื่อใช้ในการทำวิจัย ได้แก่

3.1 สมรรถนะหลัก (Essential competency) หมายถึง พื้นฐานของความรู้และ ทักษะที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมีซึ่งสามารถพัฒนาขึ้นมาได้โดยการฝึกอบรม

3.2 สมรรถนะขั้นแยกแยะได้ (Differentiating competency) หมายถึง สมรรถนะ ที่สามารถแยกผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถโดดเด่นออกจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถ ระดับปานกลาง (Average performance) ได้แม้ว่าสมรรถนะด้านนี้จะยากต่อการพัฒนา แต่ก็ เป็นตัวกำหนดความสำเร็จในการทำงานของบุคคลในระยะยาว

3.3 สมรรถนะขั้นกลยุทธ์ (Strategic Competency) หมายถึง สมรรถนะหลักขององค์กรแต่มุ่งไปที่สมรรถภาพขององค์กร (Organizational capability) รวมไปถึงสมรรถนะจะที่สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันซึ่งได้แก่ ความสามารถด้านนวัตกรรม การให้บริการความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยี

จีระ หงส์ลดารมภ์ (2549, หน้า 84) แบ่งประเภทของสมรรถนะสำหรับการบริหารในองค์กรธุรกิจออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

4.1 สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional competency) ได้แก่ ความรู้ของ บุคคลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ

4.2 สมรรถนะด้านองค์กร (Organizational competency) ได้แก่ ความรู้ ของบุคคลที่ช่วยทำให้องค์กรเกิดมูลค่าเพิ่ม (Value - added) อาทิ การมีความรู้เกี่ยวกับ การยกเครื่ององค์กร (Re - engineering) การเปลี่ยนแปลงองค์กร วัฒนธรรมองค์กร รวมทั้ง การบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม (TQM : Total Quality Management) และ Six Sigma เป็นต้น

4.3 สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership competency) ได้แก่ ทักษะด้าน มนุษย์ (People skills) วิสัยทัศน์ (Vision) และความน่าไว้วางใจ (Trust)

4.4 สมรรถนะด้านประกอบการ (Entrepreneurial competency) ได้แก่ การมีความคิดที่ดี ๆ (Good ideas) แนวคิดด้านบริหารจัดการ (Executive ideas) การป้องกันความล้มเหลว (Save failure) และความสามารถจัดการกับความเสี่ยง (Risk management)

4.5 สมรรถนะระดับมหภาคและสมรรถนะระดับโลก (Macro and global Competency) ได้แก่ การมีความรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์ และความเคลื่อนไหวของประเทศและ ของโลก เช่น รู้ว่าขณะนี้ทั่วโลกกำลังเกิดอะไรขึ้น รู้จักสำรวจความเป็นไปได้ และหลีกเลี่ยง อันตรายที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรของตน เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) จัดประเภทของสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนที่ปรับปรุงใหม่ โดยจัดทำเป็นโมเดลสมรรถนะสำหรับข้าราชการไทย (สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ 2549, หน้า 63-64)

5.1 สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทย ทั้งระบบเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ จริยธรรม และ ความร่วมแรงร่วมใจ

5.2 สมรรถนะประจำกลุ่มงาน หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่ม งานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติ ภารกิจในหน้าที่ให้ได้ดียิ่งขึ้นมีทั้งหมด 20 สมรรถนะ โดยสมรรถนะประจำกลุ่มงานบริหารจะมีเพียง 5 สมรรถนะเท่านั้น ได้แก่ วิสัยทัศน์ ศักยภาพเพื่อการนำเปลี่ยนการวางกลยุทธ์ ภาครัฐการ ควบคุมตนเองและการให้อำนาจผู้อื่น

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) (2549, หน้า 10 – 22) ได้แบ่งสมรรถนะของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็น 2 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มี คุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มี คุณภาพอย่างต่อเนื่อง

2) การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ

3) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

4) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสม

2. สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ดังนี้

1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ สิ่งต่างๆ แล้วแยกแยะประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถ รวบรวมสิ่งต่างๆ จัดหา จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถ วิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

2) การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร โต้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ ตลอดจน สามารถชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร

3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบ ต่างๆ

4) การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ทิศทาง หรือแนวทาง การพัฒนาองค์กรที่เป็นรูปธรรม เป็นที่ยอมรับ และเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ การยอมรับแนวคิด/วิธีการใหม่ๆ เพื่อการพัฒนางาน

อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555, หน้า 46) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็น 2 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และคุณธรรมจริยธรรม และสมรรถนะ ประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การสื่อสารและการจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์สังเคราะห์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีภาวะผู้นำ

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2553, หน้า 39-47) ได้สรุปประเภทของสมรรถนะ ดังนี้

1. Core competency หมายถึง ความสามารถหลัก หรือศักยภาพหลักหรือสมรรถนะหลักหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์หลัก อาจประกอบไปด้วย ความรับผิดชอบ จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์ จิตสำนึกในการบริการและการทำงานเป็นทีม

2. Managerial competency หมายถึง ความสามารถด้านการบริหารจัดการ หรือศักยภาพด้านบริหารจัดการหรือสมรรถนะด้านบริหารจัดการต้องเป็นทักษะทางด้านการบริหารจัดการไม่ใช่ทักษะเชิงเทคนิค เช่น ความเป็นผู้น า วิสัยทัศน์ ความคิดเชิงกลยุทธ์การแก้ปัญหาและการ ตัดสินใจ การสอนและพัฒนาทีมงาน การบริหารผลการปฏิบัติงาน การวางแผน การบริหารความเปลี่ยนแปลง การบริหารเครือข่าย การสร้างทีมงาน

3. Functional competency หมายถึง ความสามารถในงานเฉพาะด้านหรือศักยภาพในงานเฉพาะด้านหรือสมรรถนะในงานเฉพาะด้าน ซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามบทบาทและหน้าที่ ซึ่งเป็นทักษะเทคนิค เช่น ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ การคิดเชิงวิเคราะห์ การจัดระบบข้อมูลการสื่อสาร

กรกต ขาวสะอาด (2559, หน้า 32) ได้สรุปประเภทสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภทใหญ่และ 4 ประเภทย่อย คือ สมรรถนะส่วนบุคคล ได้แก่ ทักษะ ความรู้ และบุคลิก ทัศนคติแรงจูงใจและบทบาททางสังคม สมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงาน แบ่งได้เป็นสมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะทั่วไปที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน (2559, หน้า 36) ได้สรุปประเภทของสมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก เป็นสมรรถนะที่บุคลากรในองค์การนั้นมีอยู่ทุกคน เป็นความรู้ ทักษะความสามารถเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งจะเป็นความสามารถที่แท้จริงของแต่ละบุคคล

2. สมรรถนะเฉพาะงานหน้าที่การทำงาน เป็นสมรรถนะที่บุคคลจะต้องมีตามบทบาทหน้าที่การทำงานในแต่ละตำแหน่ง เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้ออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามที่องค์การได้ตั้งเป้าหมายไว้

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประเภทของสมรรถนะ อาจแบ่งออกเป็นประเภทใหญ่ 2 ประเภทคือ สมรรถนะหลัก เป็นสมรรถนะเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถทักษะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงาน และสมรรถนะเฉพาะสำหรับสายงานนั้นๆ เป็นความสามารถในงานเฉพาะด้านซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามบทบาทและหน้าที่

2.3.4 สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

พรพิศ อินทะสุระ (2553, หน้า 9) ได้สรุปความหมายสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง สมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอันเกิดจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ทาให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

ชำนาญ สุรินาม (2554, หน้า 6) ได้สรุปความหมายสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง สมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่ทาให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่มีคุณภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ตั้งไว้

อนันต์ พันนึก (2554, หน้า 9) ได้สรุปความหมายสมรรถนะของผู้บริหารว่า หมายถึง ความรู้ ทักษะและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จเป็นที่ยอมรับ

รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ (2556, หน้า 12) ได้สรุปความหมายสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง กลุ่มของความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการทางานที่มีอิทธิพล ทำให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของงานและสถานศึกษา

กรกต ขาวสะอาด (2559, หน้า 18) ได้สรุปความหมายสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง ความสามารถอันโดดเด่นของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความสำเร็จและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายของสถานศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ พฤติกรรม และคุณสมบัติเฉพาะบุคคลที่เกิดจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ การศึกษาการฝึกอบรมและการปฏิบัติที่จำเป็นต่อการพัฒนาองค์การบริหารสถานศึกษา รวมถึงคุณลักษณะต่างๆของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบจนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของงานและสถานศึกษา

2.3.5 ขอบข่ายสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

Spencer & Spencer (1993, หน้า 11) ได้สรุปองค์ประกอบสมรรถนะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในอนาคต ประกอบด้วย

1. การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) ต้องสามารถเข้าใจและคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพทั่วไป เข้าใจโอกาสการทำตลาด อุปสรรคในการแข่งขัน การวิเคราะห์รู้จุดแข็งจุดอ่อนขององค์การของตนเอง เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้คือความสำเร็จ

2. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leading) ต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์การที่ได้ปฏิบัติได้จริงและบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการให้บุคคลในองค์การและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียปฏิบัติเพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้เขาเหล่านั้นอยากทำงานและทำสัญญาประชาคมร่วมกันในการที่จะเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น

3. การจัดการด้านความสัมพันธ์ (Relationship Management) ต้องมีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเครือข่ายในหลาย ๆ องค์การโดยการประสานความร่วมมือกับผู้บริหารและหัวหน้าหน่วย เช่น บริษัทห้างร้านทั่วไปที่เกี่ยวข้องรวมถึง ส่วนราชการต่าง ๆ สัมพันธภาพที่ว่านี้ไม่จำเป็นว่าต้องมีกับผู้มีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่งที่ให้คุณให้โทษได้เท่านั้นแต่ใครก็ตามที่น่าจะเป็นประโยชน์กับเราต้องมีสัมพันธภาพที่ดีไว้เพื่อพึ่งพาอาศัย

สมรรถนะตามสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนก.พ. ที่ นร. 1008/ว27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหาร ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย
   - การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results Driven)
   - การบริการที่ดี (Service Mind)
   - การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
   - การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity and Ethic)
   - ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการทำงานเป็นทีม (Term Working)
2. สมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย
   - ความรู้ของบุคคลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ
   - การวิเคราะห์และการสังเคราะห์
   - การสื่อสารและการจูงใจ
   - การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
   - การมีวิสัยทัศน์
3. สมรรถนะทางการบริหาร ประกอบไปด้วย
   - ภาวะผู้นำ
   - วิสัยทัศน์
   - ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ

- ธรรมาภิบาล
- หลักการบริหารจัดการและการบริหารความเสี่ยง
- ด้านนโยบายและแผนกลยุทธ์
- ความเป็นผู้นำทางวิชาการ
- หลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ

- ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี

สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพคุรุสภา (2559) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารดังนี้

1. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional competency) ได้แก่ ความรู้ของบุคคลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีอุดมการณ์ของผู้บริหารและแนวทางการพัฒนาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้มุ่งผลสัมฤทธ์ สามารถพัฒนาหลักสูตรและบริหารการจัดการเรียนการสอนในแนวทางใหม่ได้ ปฏิบัติการประเมิน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ สามารถศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

2. สมรรถนะด้านองค์กร (Organizational competency) ได้แก่ ความรู้ของบุคคลที่ช่วยทำให้องค์กรเกิดมูลค่าเพิ่ม (Value-added) อาทิการมีความรู้เกี่ยวกับการยกเครื่ององค์กร (Reengineering) การเปลี่ยนแปลงองค์กร วัฒนธรรมองค์กร รวมทั้ง บริหารจัดการคุณภาพโดยรวม (TQM : Total quality management) และ Six Sigma การประกันคุณภาพการศึกษา การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก นำผลการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา เป็นต้น

3. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership competency) ได้แก่ ทักษะด้านมนุษย์(People skills) วิสัยทัศน์ (Vision) และความน่าไว้วางใจ (Trust) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สามารถบริหารการศึกษาและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและท้องถิ่นได้ กิจการและกิจกรรมนักเรียน สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคีในหมู่คณะ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสานึกสาธารณะและเสียสละให้สังคม ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

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

5. สมรรถนะระดับมหาภาคและสมรรถนะระดับโลก (Macro and global competency) ได้แก่ การมีความรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์และความเคลื่อนไหวของประเทศและของโลก เช่น รู้ว่าขณะนี้ทั่วโลกกา ลังเกิดอะไรขึ้น รู้จักสำรวจความเป็นไปได้ และหลีกเลี่ยงอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรของตน สามารถกำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ และนา ไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เลือกใช้ทฤษฎี หลักการ และกระบวนการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทมหภาคและภูมิสังคม สามารถบริหารงานวิชาการ บริหาร แหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น

สมรรถนะตามสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้กำหนดสมรรถนะดังนี้

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะร่วมของผู้บริหารโรงเรียนเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- การบริการที่ดี
- การพัฒนาตนเอง
- การทำงานเป็นทีม
- จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหาร

2. สมรรถนะตามตำแหน่งงาน หมายถึง ความรู้ของบุคคลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ (Functional Competency) ประกอบด้วย

- การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- การพัฒนาผู้เรียน
- การบริหารจัดการชั้นเรียน
- การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา
- ภาวะผู้นำผู้บริหาร
- การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

3. สมรรถนะทางการบริหาร (Management Competency) ประกอบด้วย

- ภาวะผู้นำ
- วิสัยทัศน์
- ความเป็นผู้นำทางวิชาการ
- ด้านนโยบายแผนกลยุทธ์
- ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี

- หลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ
- คุณธรรมจริยธรรม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549, หน้า 10 – 22) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบและดูแลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในส่วนของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดไว้ 2 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

1. สมรรถนะ หลักประกอบด้วย 4 สมรรถนะย่อย ดังนี้
   1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
   1.2 การบริการที่ดี
   1.3 การพัฒนาตนเอง
   1.4 การทำงานเป็นทีม
2. สมรรถนะประจำสาย ประกอบด้วย 4 สมรรถนะย่อย คือ
   2.1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์
   2.2 การสื่อสารและจูงใจ
   2.3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
   2.4 การมีวิสัยทัศน์

สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2551, หน้า 17-60) ได้นำแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักสมรรถนะ (Competency-based approach) มาประยุกต์ใช้เพื่อ การพัฒนาครูและบุลากรทางการศึกษาด้วยการจัดทำรูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ขึ้นและได้กำหนดสมรรถนะตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา (principal Competency model) ประกอบด้วย 10 สมรรถนะ ดังนี้

1) การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic management)
2) ผู้นำการจัดการเรียนรู้ (Learning management leader)
3) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change management)
4) จริยธรรม (integrity)
5) การสื่อสารและจูงใจ (Communication and influencing)
6) ความเชี่ยวชาญการบริหารทรัพยากรบุคคล (human resource management expertise)
7) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ (problem solving and decision making)
8) การร่วมแรงร่วมใจ (teamwork)

9) การบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (information technology management for education)

10) การประเมินและติดตามผลการจัดการศึกษา (assessing and monitoring educational management)

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2549, หน้า 11-13) กล่าวว่าผู้บริหารการศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาแลผู้บริหารที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยหลักความสำเร็จ (Critical success factor) ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งมีสมรรถนะสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา
ดังนี้

1) ความสามารถในการคิดเชิงยุทธศาสตร์
2) การบริหารการเปลี่ยนแปลง
3) การสร้างภาวะผู้นำ
4) การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา
5) ความสามารถในการสื่อสาร
6) การพัฒนากำลังคน
7) การใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ขอบข่ายสมรรถนะของผู้บริหาร รวมทั้งการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่กำหนดโดยหน่วยงานและบุคคลต่าง ๆ ข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ประเด็นเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารที่มีการกำหนดและระบุเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร และมีเนื้อหารายละเอียดย่อยรายข้อที่ตรงกันและสอดคล้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.4 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา

2.4.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

David C. McClelland (1973) แนวคิดเรื่อง “Competency” หรือ “สมรรถนะ” ได้เริ่มต้นขึ้นในปี ค.ศ. 1970 โดยทฤษฎีภูเขาน้ำแข็งของศาสตราจารย์ ดร. เดวิด แมค คลาเลน (Iceberg Model by David C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ ศึกษา

คุณสมบัติและลักษณะของนักธุรกิจและผู้บริหารระดับสูงที่ประสบความสำเร็จในองค์กรชั้นนำ ว่ามีคุณลักษณะอย่างไร จากการวิจัยพบว่า ประวัติและผลลัพธ์ของการศึกษาที่ดีเด่นของบุคคลไม่ได้ เป็นปัจจัยที่จะชี้ว่าบุคคลนั้นๆ จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานเสมอไป หากต้องประกอบด้วย 12 คุณลักษณะอื่นๆ อีก เช่น ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการสื่อสาร ตลอดการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และในปี ค.ศ. 1973 Mc Clelland ได้เขียนบทความวิชาการ เรื่อง “Testing for Competence rather than Intelligence” ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของแนวคิด เรื่องสมรรถนะที่สามารถอธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg) จะเห็นว่าส่วนที่มองเห็นซึ่งลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ องค์ความรู้ และ ทักษะต่าง ๆ ซึ่งเป็นความจำเป็นสำหรับการบรรลุจุดสูงสุดของผลการทำงาน แต่ไม่เพียงพอที่จะเด่น ที่สุด และส่วนที่มองไม่เห็นซึ่งอยู่ใต้ผิว ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัยภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่ แสดงออกต่อสังคม ที่เป็นคุณลักษณะซึ่งเป็นส่วนผลักดันให้มีพลัง กำลังใจ สร้างแรงจูงใจ และนำพา ไปสู่ความสำเร็จระยะยาว ดังนั้น “สมรรถนะ” หรือ “Competency” เป็นเครื่องมือช่วยแปลง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารคน ถือเป็นเครื่องมือในการ พัฒนาความสามารถของคนในองค์กรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง ให้เป็นมาตรฐานพฤติกรรมที่ดีในการทำงาน ซึ่งสามารถนำไปใช้วัดและประเมินคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงสามารถใช้เป็นพื้นฐาน สำคัญของระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร การบริหารบุคคลโดยยึดสมรรถนะ (Competency Approach)เป็นเครื่องมือในการบริหารการปฏิบัติงาน (Performance Management) ประเภทหนึ่ง มีจุดหมายสูงสุด คือ ทำอย่างไรองค์กรจึงจะสามารถดึงศักยภาพและความสามารถที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคลากรมาใช้ในเชิงการเพิ่มผลผลิต หรือผลสำเร็จของงาน ภายใต้ หลักการผลประโยชน์ขององค์กรและบุคลากร (Mutual Benefits) แบบจำแนกความสามารถ (Equal pay for Equal work) “ให้ผลตอบแทนตามผลงาน”

สมรรถนะ (Competency) 1. ความรู้ (Knowledge) 2. ทักษะ (Skills) 3. ความสามารถ (Abilities) ซึ่งแสดงผ่านพฤติกรรม (Attributes) ของมนุษย์สมรรถนะของมนุษย์โดยธรรมชาติซ่อนเร้นอยู่ภายในตัวบุคคลมากมายและยังไม่ได้ถูกดึงออกมาใช้อย่างจริงจัง ตามทฤษฎีภูเขาน้ำแข็งของเดวิด แมคคลาเลน ดังนั้น Competency Based Approach ก็คือ กระบวนการที่จะดึงขีดความสามารถที่ ซ่อนเร้นในบุคลากรของหน่วยงานหรือในทรัพยากรมนุษย์ (Human Talent) ออกมาใช้ให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงานในองค์กร ขีดความสามารถบุคคล อาจแบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ ตามลำดับดังนี้

1) ลักษณะของบุคคล ได้แก่ นิสัย ทัศนคติและแรงจูงใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ก่ออิทธิพลต่อการแสดงออกของคนๆ นั้น

2) พฤติกรรม (Behavior) ได้แก่ การแสดงออกในทางที่ดี หรือไม่ดีส่งเสริม สร้างสรรค์งานในองค์กร หรือขัดขวางทำลายองค์กร

3) สัมฤทธิ์ผล (Performance) ได้แก่ ผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดจากการกระทำในแง่ของการจัดการทางบุคคลใน ทางบวก การเชื่อมโยงระบบความสามารถเชิงสมรรถนะกับการบริหารทรัพยากรบุคคล (Competency Based Human Resource Management) เราสามารถพัฒนาระบบความสามารถ เชิงสมรรถนะให้ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของบุคคล หน่วยงาน และองค์กรได้เพราะกระบวนการพัฒนาดังกล่าวแล้วก็คือ กระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลที่เป็นวิทยาศาสตร์และเป็นรูปธรรม ไม่ผูกติด กับความรู้สึกต่อไปอีก ผลผลิตที่เกิดจากสมรรถนะของบุคคลที่ถูกพัฒนา จะสามารถใช้ได้กับการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในทุกมิติทั้งการสรรหา การฝากอบรม การพัฒนา การประเมินผล การปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหนน่งและการแต่งตั้ง รวมถึงการจ่ายค่าตอบแทนด้วยหลักการและเทคนิค การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ ก่อนจะมีการพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ หน่วยงาน จะต้องกำหนดตัวแบบความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency Model) ก่อน เพื่อจะได้รูปถึงส่วนที่ เหมาะสมของความสามารถเชิงสมรรถนะของหน่วยงาน ซึ่งจะอธิบายถึง ความรู้ทักษะ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณลักษณะที่สำคัญของบุคลากร ที่จะทำให้วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ ของหน่วยงานบรรลุผลสัมฤทธิ์โดยทั่วไปนิยมสร้างตัวแบบสมรรถนะดังนี้ คือ สมรรถนะหลัก และ สมรรถนะเฉพาะงาน บุคลากรทุกคนในหน่วยงานต้องมีเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานให้องค์กรบรรลุความสำเร็จ

2.4.2 ประเภทของสมรรถนะหลัก

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 1-10) จัดประเภทของสมรรถนะ ออกเป็น 2 กลุ่ม เพื่อใช้สำหรับระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนที่ปรับปรุงใหม่ โดยจัดทำเป็น โมเดลสมรรถนะสำหรับข้าราชการไทย สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพล เรือนไทยทั้งระบบเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์การบริการที่ดีการสั่งสมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ จริยธรรม และ ความร่วมแรงร่วมใจ

Spencer & Spencer (1993, p. 75-91) ได้แบ่งประเภท สมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่ม เพื่อใช้ในการทำวิจัย สมรรถนะหลัก (Essential competency) หมายถึง พื้นฐานของความรู้และทักษะที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมีซึ่งสามารถพัฒนาขึ้นมาได้โดยการฝึกอบรม

Byham & Moyer (1996) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะเพื่อ ใช้ในการประเมินความความสำเร็จขององค์กร ออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. สมรรถนะด้านพฤติกรรม (Behavioral competency) หมายถึง สิ่งที่คนพูดหรือ กระทำ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่ดี

2. สมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge competency) หมายถึง สิ่งที่คนรู้เป็นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริง เทคโนโลยีวิชาชีพ กระบวนการ ตลอดจนความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและความรู้เกี่ยวกับองค์กร

3. สมรรถนะด้านแรงจูงใจ (Motivational competency) หมายถึง วิธีที่บุคคลแสดงความรู้สึกต่องาน หรือต่อองค์กร หรือต่อสภาพทำงานภูมิศาสตร์ขององค์กรโดยทั้ง 3 สมรรถนะนี้จะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบด้านความรูป (Knowledge : K) ทักษะ (Skills : S) และความสามารถ (Ability : A) รวมทั้งคุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคล ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

Bryant & Poustie (2001) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะเพื่อใช้ใน การศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานห้องสมุด คือ สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง สมรรถนะที่สะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่องค์กรทำได้ดีที่สุด และเป็นพื้นฐานในการ กำหนดค่านิยมขององค์กรจึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้ทำงานทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า สมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะของมนุษย์โดยธรรมชาติซ่อนเร้นอยู่ภายในตัวบุคคลมากมายและยังไม่ได้ถูกดึงออกมาใช้อย่างจริงจัง สมรรถนะหลัก (Essential competency) หมายถึง พื้นฐานของความรู้และทักษะที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ซึ่งสามารถพัฒนาขึ้นมาได้โดยการฝึกอบรม กระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคลที่เป็นวิทยาศาสตร์และเป็นรูปธรรม ไม่ผูกติดกับความรู้สึกต่อไปอีก ผลผลิตที่เกิดจากสมรรถนะของบุคคลที่ถูกพัฒนาจะสามารถใช้ได้กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในทุกมิติทั้งการสรรหา การฝึกอบรม การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งและการแต่งตั้ง รวมถึงการจ่ายค่าตอบแทนด้วยหลักการและเทคนิคการพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ

2.4.3 ความหมายของสมรรถนะหลัก

มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายของสมรรถนะหลัก ไว้ดังนี้

Huber (2000, หน้า 54) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง ความสามารถในการ แก้ปัญหาที่ประสบในขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จ ผู้ที่สามารถแก้ปัญหาสำเร็จในด้านใดด้านหนึ่ง แสดงว่า ผู้นั้นมีสมรรถนะในด้านนั้น

McLean (2005, หน้า 57-83) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน ของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถทำนายไปถึงผลของการปฏิบัติงานที่เหนือชั้นกว่าคนอื่นได้อย่างมีความหมาย

Scott B. Parry (1997, อ้างถึงใน เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม, 2549, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง กลุ่มของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมี

ผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อผลงานตำแหน่งนั้นๆและสามารถวัดผลเปรียบเทียบกับมาตรฐานเป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถสร้างเสริมได้โดยผ่านการฝึกอบรมและ พัฒนา

Ganesh Shermon (2004, อ้างถึงใน เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม, 2549, หน้า 27) ได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะ และขยายเป็นแนวคิดผลลัพธ์ขององค์การคือ สมรรถนะ หมายถึง คุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จาก ความหมายนี้จะทำให้บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรม ทำให้เกิดผลงานและผลลัพธ์ขององค์การ

Spencer and Spenser (1993, อ้างถึงใน อาดุลย์ พรมแสง, 2554, หน้า 59) ได้ ให้ความหมายของสมรรถนะว่า หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน เป็นคุณลักษณะในส่วนลึกเฉพาะบุคคลซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมที่สามารถทำนายผลลัพธ์ที่ดีเลิศ

สัมมา รธนิธย์ (2556, หน้า 60) สมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะและพฤตินิสัยที่จำเป็นต้องการ ทำงานของบุคคลให้ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐาน

สุจิตรา ธนานันท์ (2552, หน้า 110) ได้กล่าวว่าโดยทั่วไปขีดความสามารถ (competency) หมายถึง ศักยภาพหรือสมรรถนะ ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลในแต่ละพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปหรืออาจกล่าวได้ว่า ขีดความสามารถ (competency) หมายถึง ลักษณะ ของพฤติกรรมที่แสดงออกของคนซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรูป (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ คุณลักษณะของแต่ละบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ในพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

นิสดารก์ เวชยานนท์ (2552, หน้า 33) สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่ทำให้คนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งไม่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง

ดนัย เทียนพุฒ (2550, หน้า 20) ให้ความหมายของ competency ว่า “ความสามารถซึ่งเป็นการบูรณาการทั้งความรู้ทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคลเพื่อทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพหรือมีคุณค่าสูงสุด”

ประจักษ์ ทรัพย์อุดม (2550, หน้า 3) ให้ความหมายสมรรถนะไว้ว่า คือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม ที่จำเป็นและมีผลต่อให้บุคคลนั้นปฏิบัติงาน ในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะของคนเกิดได้จาก 3 ทาง คือ 1) เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด 2) เกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน 3) เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

สุนิดา พินิจการ (2550, หน้า 4) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมของบุคคลซึ่งจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานตำแหน่งหนึ่งๆ ให้ประสบความสำเร็จโดยได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า

ธำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2549, หน้า 17) ให้ความหมายสมรรถนะหลัก หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ แรงจูงใจ หรือคุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2549, หน้า 24) ได้พูดถึง สมรรถนะว่า คือ ความรู้ ความสามารถ และนิสัยของคนที่จะช่วยให้คนๆนั้นสามารถทำงานได้ดีกว่าคนอื่นๆ

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2549, หน้า 20) สมรรถนะหลักขององค์การ คือ สิ่งที่องค์การทำได้ดีที่สุดเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายทางกลยุทธ์ และเป็นแนวทางในการกำหนดกระบวนการทำงานต่างๆที่ทำให้องค์การมีความได้เปรียบในเชิงแข่งขันในระบบเศรษฐกิจ ในขณะที่สมรรถนะหลักของบุคคล คือ สิ่งที่ทำให้บุคคลทำงานในตำแหน่งที่ตนรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ให้ความหมายของสมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติ ที่จำเป็นในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล คุณลักษณะของบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมและผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ส่วนหนึ่งประกอบขึ้นจากทักษะ ความรู้ ความสามารถ ทัศนคติ บุคลิกภาพ ค่านิยม ของบุคคล หรือพฤติกรรมของผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยมในงานหนึ่งๆ จากการศึกษาเอกสารผู้วิจัยพอสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้อง มีเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นการบูรณาการทั้งความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ บุคลิกภาพ ค่านิยม ตลอดจนทัศนคติ ของบุคคล ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่องาน หลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ และมีความสัมพันธ์ต่อผลงานตำแหน่งนั้นๆ สามารถวัดผลเปรียบเทียบ กับมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถสร้างเสริมได้โดยผ่านการฝึกอบรมและพัฒนา คุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน เป็นคุณลักษณะในส่วนลึก เฉพาะบุคคล ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่สามารถทำนายผลลัพธ์ที่ดีเลิศ ประสบผลสำเร็จสูงกว่ามาตรฐาน และยังส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม มีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่า บุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะของคนเกิดได้จาก 3 ทาง คือ 1) เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด 2) เกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน 3) เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

2.4.4 ความสำคัญของสมรรถนะหลัก

มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของสมรรถนะหลัก ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 5) ระบุว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์การ สมรรถนะมีประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน ต่อตัวองค์กรหรือหน่วยงาน และต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวมดังนี้

1) ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใดและ จะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

3) ใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร

4) ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน บรรลุเป้าหมายเพราะสมรรถนะ จะเป็นตัว บ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลัก แล้วจะต้องใช้สมรรถนะ ตัวไหนบ้าง

5) ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงาน ชายเพิ่มสูงกว่าเป้าที่กำหนดทั้งๆที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความ ต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะ แล้ว จะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง

6) ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้นเพราะถ้าทุกคนปรับ สมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้นๆเช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์

ชูชัย สมิทธิไกร (2552, หน้า 28) กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์การ ดังนี้

1. ช่วยให้องค์การสามารถคัดสรรบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ดีทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์การอย่างแท้จริง

2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ทักษะ และความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใดและจำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใด ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนองมากขึ้น

3. นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมพนักงานในองค์การ

4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (Key Performance Indicators : KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs แล้ว ต้องใช้สมรรถนะใดบ้าง

5. ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ของพนักงาน ขายเพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าที่กำหนด ทั้ง ๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่คอยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจาก ความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องทุ่มเทความพยายามมากนักแต่ถ้ามี การวัดสมรรถนะแล้ว จะทำให้ตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือ ด้วยความสามารถของเขาเอง

6. ช่วยให้การหล่อหลอมสมรรถนะขององค์การประสบความสำเร็จเร็วยิ่งขึ้นเพราะถ้าพนักงานทุกคนปรับสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับมาตรฐานที่องค์การกำหนดตลอดเวลาแล้วในระยะยาวก็จะสามารถส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์การนั้น ๆ เช่น เป็นองค์การแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์การมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์(creative thinking)

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2549, หน้า 34) ได้อธิบายถึงประโยชน์ของการนำสมรรถนะ (Competency) ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร โดยสามารถทำได้หลายประการ ดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) จะเป็นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ทั้งความต้องการเกี่ยวกับตำแหน่ง ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับการกำหนด Competency ในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้ทราบว่าองค์กรมีคนที่เหมาะสม จะต้องมี Competency ใดบ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร

2. การตีค่างานและการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (Job Evaluation of wage and salary Administration) Competency สามารถนำมาใช้กำหนดค่างาน เช่น วิธีการ point method โดยการกำหนดปัจจัยแล้วให้คะแนนว่า แต่ละปัจจัยมีความจำเป็นต้องใช้ในตำแหน่งงาน นั้นๆ มากน้อยเพียงใด

3. การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and selection) เมื่อมีการกำหนด Competency ของแต่ละตำแหน่งงานไว้แล้ว การสรรหาและการคัดเลือกพนักงานต้องให้สอดคล้องกับ Competency ตรงกับตำแหน่งงาน

4. การบรรจุตำแหน่ง ก็ควรคำนึงถึง Competency ของผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมหรือมีความสามารถตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ

5. การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) การฝึกอบรมและพัฒนาก็ ควรดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับ Competency ของบุคคลให้เต็มตามศักยภาพของแต่ละ บุคคล

6. การโยกย้าย การเลิกจ้าง และการเลื่อนตำแหน่ง (Rotation termination and promotion) การทราบ Competency ของแต่ละคน ทำให้สามารถบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการโยกย้ายการเลิกจ้าง การเลิกจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ได้ง่ายและเหมาะสมกับบุคลากร

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะหลักมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของ บุคลากรและองค์การ คือ ช่วยในการคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่าง แท้จริง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใด จะต้องพัฒนาใน เรื่องใด ทำให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น นำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่พนักงาน ในองค์กร เพื่อสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงานบรรลุเป้าหมาย เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์ เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ และนำมาใช้ในการวางแผนทรัพยากร มนุษย์ การตีค่างาน การบริหารค่าจ้าง เงินเดือน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุตำแหน่ง การ โยกย้าย การเลิกจ้าง และการเลื่อนตำแหน่ง ของบุคลากรในองค์กร

2.4.5 องค์ประกอบของสมรรถนะหลัก

มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะหลัก ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549, หน้า 429 - 430) ได้กำหนดเกณฑ์สมรรถนะสำหรับผู้บริหาร คุณลักษณะร่วมของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่ง เพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน มี 4 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม

จิรประภา อัครบวร (2549, หน้า 68) กล่าวว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่งๆ จะประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1) สมรรถนะหลัก (Core competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์การต้องมีเพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์การ

2) สมรรถนะบริหาร (Professional competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์การทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ ขององค์การ

3) สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core technical competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific technical competency)

กีรติ ยศยิ่งยง (2550, หน้า 91) ได้สรุปประเภทของสมรรถนะของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การได้ 3 ประเภทดังนี้คือ

1) Job/Function/Technical Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคลากรที่ พึงประสงค์ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทัศนคติ (Attitude) และคุณลักษณะต่างๆ(Job-Based) ที่จะช่วยส่งเสริมให้คนๆ นั้น สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานนั้นๆ ประสบความสำเร็จ

2) Personal/Individual Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคลากรที่พึงประสงค์ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทัศนคติ(Attitude) และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลหรือความสามารถพิเศษส่วนบุคคล (Individual-Based) ที่จะช่วยส่งเสริมให้คน ๆ นั้นสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่/งานที่ได้รับมอบหมายได้ประสบความสำเร็จหรือโดดเด่นกว่าบุคคลทั่วไป

3) Managerial/Professional Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคลากรที่ พึงประสงค์ที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทัศนคติ (Attitude) และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลในด้านการบริหารจัดการ (Management-Based) ที่จะช่วยส่งเสริมให้คน ๆ นั้น สามารถบริหารงานตามบทบาทและหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถศึกษาค้นคว้าองค์ ความรู้ รวบรวมองค์ความรู้ ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารอยู่เสมอ สามารถสร้างทีมงาน เป็นผู้นำทีม ทำงานร่วมกับ ผู้อื่น สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จ คุณลักษณะของบุคคลที่มีอยู่ทุกคน เป็นความรู้ ทักษะ ความสามารถเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งจะเป็นความสามารถที่แท้จริง รวมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งทั้งระบบ กำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน โดยยึดหลักตามสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 คุณภาพงานด้านความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ๆ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 93) ได้ให้คำจำกัดความว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดย มาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ส่วนราชการ กำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตาม เป้าหมายที่ยาก และท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548, อ้างถึงใน สุวิทย์มูลคำ และ อรทัย มูลคำ, 2550, หน้า 291 -299) ได้นิยามว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธุ์ (2549, หน้า 44) ได้ให้คำนิยามว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ตามแผนที่กำหนด รวมทั้ง ความสามารถในการแก้ไข ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการทำงานทั้งของตนเองและผู้อื่น

จีระ งอกศิลป์ (2550, หน้า 75) การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดี หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึง การสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือ กระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

กรมพัฒนาที่ดิน (2552, หน้า 1) ได้ให้คำจำกัดความของ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่า หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

วีรยุทธ ชาตะกาญจน์ (2552, หน้า 3-4) กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็น การบริหารที่ให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงาน และการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การทั้งในแง่ปัจจัยนำเข้า กระบวนการผลิต และผลลัพธ์ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน รวมทั้งการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยการมีส่วนรวมของผู้บริหาร สมาชิกในองค์การตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกลุ่มต่างๆ จึงเป็นการบริหารเพื่อจัดหาให้ได้

ซึ่งทรัพยากรอย่างประหยัดโดยเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์การ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 7) ได้ให้คำจำกัดความของ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่า หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ดีหรือเกินมาตรฐานที่มีอยู่โดยใช้เกณฑ์ วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนงานกำหนดอีกทั้งยังหมายรวมถึง การสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน แสดงความพยายามในการทำงานที่ดี

ชำนาญ สุรินาม (2554 : หน้า 23) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การที่บริหารงานเป็นระบบโดยมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิโดยคำนึงถึงผลผลิตและผลลัพธ์ โดยผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ผลผลิตตามเป้าหมายและเกิดผลลัพธ์ตรงตาม วัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นการบริหารที่มีทิศทางในการปฏิบัติ โดยเฉพาะการกำหนดหลักปัจจัยแห่ง ความสำเร็จและตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ซึ่งเป็นการบริหารงานที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร อีกทั้งให้องค์กรมีการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องเสมอ

สมภพ ดวงชอุ่ม (2554, หน้า 25) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง การจัดหาให้ได้ทรัพยากรการบริหารมาใช้อย่างประหยัด (Economy) โดยบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) และให้ได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Effectiveness) ซึ่งมีเทคนิคที่ เกี่ยวข้องกับเรื่องการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ดังนี้

1) การวัดผลการปฏิบัติงาน (Performance Measurement)
2) การเทียบงาน (Benchmarking)
3) คุณภาพการให้บริการ (Service Quality)
4) การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Performance Auditing)
5) การประเมินผลโครงการ (Project Evaluation)
6) การมอบอำนาจและให้อิสระในการทำงาน (Devolution and Autonomy)
7) การวางแผนองค์กรและแผนกลยุทธ์ (Corporate and Strategic Planning)
8) การทำสัญญาผลการปฏิบัติงาน (Performance Contracting)

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 37) กล่าวว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในการวางแผนพัฒนาการศึกษา การจัดโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นระบบ สอดคล้องกับ หลักการกระจายอำนาจและเป้าหมายของโรงเรียน ความมุ่งมั่น กระตือรือร้น มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีการนำนวัตกรรมมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน มีการนิเทศ แก้ไข ติดตามและประเมินผล

อำนวย ทองโปร่ง (2555, หน้า 191) กล่าวว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็น เทคนิคการบริหารที่เน้นวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินงานทั้งเรื่องของผลผลิต และผลลัพธ์ และความคุ้มค่าของงบประมาณ รวมทั้งการสร้างความพึงพอใจแก่ประชาชนผู้รับบริการ

สัมมา รธนิธย์ (2556, หน้า 210) ได้ให้ความหมายของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ว่า หมายถึงการบริหารงานโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ คือ ความสัมฤทธิ์ผลเป็นหลัก โดยใช้ระบบการ ประเมินผลงานที่อาศัยตัวชี้วัดเป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อแสดงถึงความคุ้มค่าใน การทำงานต่อสาธารณและเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึงระดับความมุ่งมั่นของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีคุณภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ นำนโยบายจุดมุ่งหมาย และขอบข่ายของการปฏิบัติงานที่ชัดเจนไปใช้ในการปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำสื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการบริหารงานจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบและสามารถจัดหาทรัพยากรการบริหารมาใช้ได้อย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพให้ได้ผลงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยคำนึงถึงความต้องการศึกษาของชุมชนนำมาเป็นแนวทางการจัดการศึกษา มุ่งมั่นในการผลิตผลงาน พัฒนาและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์ และกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกิจกรรมต่างๆได้อย่างเหมาะสม สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรที่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ กำกับติดตาม ตรวจสอบงานและกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นใส่ใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุตรงตามวัตถุประสงค์ ซึ่งการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการบริหารที่เกิดผลดีต่อองค์กร อีกทั้งทำให้องค์กรมีการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

2) การบริการที่ดี

มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริการที่ดี ไว้ดังนี้

Gronroos (1990, p. 27) ได้นิยามการบริการ คือ กิจกรรมหรือชุดของ กิจกรรมซึ่งอาจอยู่ในสถานที่มีตัวคนหรือไม่ก็ตามเกิดขึ้นขณะที่ผู้ให้บริการมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า หรือ ผู้ให้บริการมีปฏิสัมพันธ์กับระบบของการบริการ ซึ่งจัดเตรียมไว้เพื่อแก้ปัญหาหรือความต้องการของ ลูกค้า

Philip Kotler (2000, p. 428) กล่าวว่า การบริการเป็นการกระทำ หรือความสามารถที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลหนึ่งสนองต่ออีกบุคคลหรือหน่วยงานหนึ่ง โดยเป็นสิ่งซึ่ง สัมผัสไม่ได้และไม่เกิดความเป็นเจ้าของ ผลิตผลของการบริการอาจจะเกี่ยว หรือไม่เกี่ยวข้องกับ ผลิตภัณฑ์ทางกายภาพ

Feigenbaum (1986, p. 7) กล่าวว่า การสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้า ด้วยต้นทุนต่ำ อีกทั้งกล่าวว่า คุณภาพเป็นสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับเงื่อนไขของลูกค้า และเชื่อว่าคุณภาพ สามารถวัดได้จาก

ความต้องการ หรือความคาดหวังของลูกค้ามิใช่จากผู้ให้บริการ และเป็นกุญแจ สำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ ถ้ามีการนำไปประยุกต์อย่างเหมาะสม

Barry (1986, pp. 79-81) กล่าวว่า คุณภาพการบริการที่ประสบผลสำเร็จ จะต้องประกอบด้วยคุณสมบัติสำคัญต่างๆ เหล่านี้คือ 1) ความเชื่อถือได้ 2) การตอบสนอง 3) ความสามารถ 4) การเข้าถึงบริการ 5) ความสุภาพอ่อนโยน 6) การสื่อสาร 7) ความซื่อสัตย์ 8) ความมั่นคง 9) ความเข้าใจและ 10) การสร้างสิ่งที่จับต้องได้

Sallis (1993, pp. 22-24) กล่าวว่า คุณภาพการบริการนั้นมีอยู่ 2 รูปแบบ ได้แก่ คุณภาพตามความเป็นจริง คือ คุณภาพมาตรฐานที่กำหนด และคุณภาพตามการรับรูปคือ คุณภาพที่เป็นไปตามความต้องการของลูกค้า

Weber (1996, p. 340) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการให้บริการว่า การจะให้บริการที่มีประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์ต่อประชาชนมากที่สุด คือ การให้บริการที่ไม่คำนึงถึง บุคคลหรือเป็นการให้บริการที่ปราศจากอารมณ์ ไม่มีความชอบพอสนใจเป็นพิเศษ ทุกคนปฏิบัติเท่าเทียมกัน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, อ้างถึงใน จีระ งอกศิลป์ 2554, หน้า 45) ได้กล่าวว่า การบริการ หมายถึง กิจกรรม หรือ กระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่งของ บุคคลหรือองค์การ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลอื่น และก่อให้เกิดความพึงพอใจจากผล การกระทำนั้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549, อ้างถึงใน จีระ งอกศิลป์, 2554, หน้า 429 – 430) หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554, หน้า 607) ได้ให้ความหมายว่า การ บริการ หมายถึง การให้ความสะดวกต่างๆดังนั้น การบริการที่ดี หมายถึง การให้ความสะดวกต่างๆ อย่างดี

อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธุ์ (2549, หน้า 172) ได้ให้คำนิยามการว่า การบริการที่ดี หมายถึง ความเข้าใจในความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและบุคคลที่เกี่ยวข้อง และการแสดงกิริยา น้ำเสียง ท่าทาง และพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้ผู้รับบริการพึงพอใจและประทับใจ จากการศึกษาเอกสาร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2549, หน้า 12) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการ ของผู้ใช้บริการ ประกอบด้วย 2 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การปรับปรุงระบบบริการ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง

ชำนาญ สุรินาม (2554, หน้า 24) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง การบริการที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนำไปใช้ในสถานศึกษา จะต้องมีผู้รับบริการ มีคนให้บริการ มีระบบการทำงาน และกลยุทธ์ในการให้บริการ ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงงานที่มีอยู่ให้สมบูรณ์ตรงตามความ ต้องการของผู้รับบริการและผู้ให้บริการ หรือบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่รับ บริการเกิดความพึงพอใจในบริการ

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 43) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง การศึกษาความต้องการของผู้รับบริการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการมาปรับปรุงและพัฒนาระบบในการให้บริการ มีความตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ ผู้มาใช้บริการ การจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานความต้องการของผู้รับบริการ การศึกษา ความพึงพอใจของผู้รับบริการเพื่อนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการ

นิลลารัตน์ โตมาก (2557, หน้า 25) กล่าวว่า การบริการที่ดี หมายถึง การศึกษาความต้องการของผู้รับบริการทั้งบุคคลภายในและภายนอก แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความ ต้องการของผู้รับบริการมาจัดระบบบนพื้นฐานความต้องการของผู้รับบริการ โดยมีการปรับปรุง พัฒนาการให้บริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ และมีความ ตั้งใจ เต็มใจ กระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริการที่ดี หมายถึง ระดับพฤติกรรมความมุ่งมั่น ตั้งใจ และความพยายามของผู้บริหารสถานศึกษาใน การให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ มีการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้องศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ นำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาระบบในการให้บริการ การจัดระบบบริการที่ดีเป็นพื้นฐานความต้องการของผู้รับบริการ

3) การพัฒนาตนเอง

มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเอง ไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554, หน้า 479) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาไว้ ว่า การ หมายถึง สิ่งที่ทำ พัฒนา หมายถึง ความเจริญ หรือทำให้เจริญ จากความหมายการพัฒนา หมายถึง สิ่งที่ทำแล้วเกิดความเจริญหรือทำให้เจริญ

Megginson and Pedler (1992, p.3) กล่าวว่า การพัฒนา ตนเองหมายถึง การที่ผู้เรียนรู้ ได้ตัดสินใจด้วยตนเองในการเลือกว่าจะเรียนอะไร เมื่อไร และอย่างไร เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถในการทำงาน การเลือกพัฒนาตนเองจะมีผลต่อ การปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตน

Beach (1970, p. 375) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ว่าเป็นกระบวนการจัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งโดยเฉพาะและเปลี่ยนพฤติกรรมของคนให้ไปตามที่ต้องการจากความหมายของการพัฒนาบุคลากรที่นักวิชาการทางการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้ทักษะ ความถนัด ความสามารถเหมาะสมกับงานและพัฒนาตนเอง ให้มีคุณภาพในการทำงานสูงขึ้น

Castetter (1996, p. 220) การพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การที่ องค์การจัดกิจกรรมต่างๆ ให้แก่บุคลากรในองค์การอย่างต่อเนื่อง เป็นผลให้บุคคลเกิดการปรับปรุง การปฏิบัติงานของตนเอง

Gellerman (1970, p. 102) ให้ความหมายการพัฒนาตนเองว่า เป็น การเรียนรู้ ซึ่งเกิดอย่างเป็นอิสระปราศจากการชี้บอก เช่น การเรียนรู้จากการกระทำ จากการสังเกต และคิดจากประสบการณ์ของตนเอง

Lippitt (1976, p. 4) ให้ความหมายการพัฒนาตนเองไว้ว่า เป็นเรื่องที่ เกี่ยวกับการเรียนรู้ของคนในองค์กร การมีวุฒิภาวะมากขึ้น และเติบโตซึ่งเป็นงานมาจากประสบการณ์ ในชีวิตของตนและการปะทะสังสรรค์ กับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอกขององค์กร

Miller (1979, pp. 55) ให้แนวคิดไว้ว่า เป็นการเรียนรู้ของตนเมื่อสะสมเป็น ความรู้หรือประสบการณ์มากขึ้น ก็ถือได้ว่า บุคคลได้เติบโตขึ้นเรื่อยๆและในที่สุดก็กลายเป็นเรื่องการ พัฒนาของแต่ละคน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลการทางการศึกษา (2549, อ้างถึงในจีระ งอกศิลป์, 2554, หน้า 429 – 430) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ติดตาม องค์ความรู้และเทคโนโลยีใหมๆ ในวงวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548, อ้างถึงใน จีระ งอกศิลป์, 2544, หน้า 57) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนเองว่าในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ (2549, หน้า 12 -13) กล่าวว่า การพัฒนา ตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการอบรมสัมมนาหรือวิธีการอื่น ๆ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการในหมู่เพื่อนร่วมงาน

จีระ งอกศิลป์ (2550, หน้า 98) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งการ พัฒนาร่างกายและจิตใจให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์มากที่สุด การพัฒนาตนเองเป็นหัวใจสำคัญในการ บริหารและจัดการศึกษา คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การพัฒนา บุคลิกภาพ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาวิชาชีพ

ชำนาญ สุรินาม (2554, หน้า 23) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่จะพัฒนาตนเองให้ดีมีคุณภาพมีหลากหลายวิธีไม่ว่าจะเริ่มต้นที่การศึกษา อบรม หาความรู้ใหม่ๆ รวบรวมข้อมูลหรือความรู้ที่ได้และนำไปแลกเปลี่ยนกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ หรือใช้หลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงหรือหลักพุทธศาสนา อาทิเช่น การฝึกสมาธิ การปฏิบัติตามหลักธรรมต่างๆ เป็นต้น

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 40) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้า และหาความรู้ การจัดการความรู้ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูและระบบการบริหารจัดการการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการแสวงหาและพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง และการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในระบบการบริหารจัดการ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง ระดับพฤติกรรมการพัฒนาศักยภาพตนเอง ให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการอบรมสัมมนาหรือ วิธีการอื่นๆ การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาสถานศึกษาและวิชาชีพ และนำไปแลกเปลี่ยนกับบุคคลอื่นอยู่เสมหรือใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต มีระบบการบริหารจัดการการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการแสวงหาและพัฒนาความรู้ด้วยตนเองและการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองซึ่งการพัฒนาตนเอง เป็นหัวใจสำคัญที่สุดในการบริหารและจัดการศึกษา

4) การทำงานเป็นทีม

มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

Woodcock and Francis (1994, p. 1) ได้ให้คำนิยามว่า ทีมงาน เป็นกลุ่มบุคคลที่สัมพันธ์กัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

Robbins (1994) ได้ให้ความหมาย ของทีมว่า หมายถึง การรวมกันของคน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปซึ่งมีปฏิสัมพันธและการขึ้นต่อกัน โดยผู้ที่เป็นสมาชิกของทีมจะมีเป้าหมายเฉพาะ ร่วมกัน

Luthans (1995) ได้ให้ความหมาย ของทีมว่า หมายถึง กลุ่มที่มีการทำงาน ร่วมกันและมีการจูงใจเกิดขึ้น การทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างกันกับการทำงานเป็นกลุ่ม ผลการ ทำงานของกลุ่มเป็นไปตามหน้าที่ที่แต่ละคนได้รับมอบหมายให้ทำแต่ผลของการทำงานเป็นทีม เกิดขึ้นทั้งผลงานที่ได้รับและผลงานที่ทำร่วมกัน ซึ่งหมายถึง เป็นการทำงานร่วมกันที่ต้องมีสมาชิก ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป

Edgar Hues (1982, p. 199, อ้างถึงใน กรกนก บุญชูจรัส, 2552, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่รายงานต่อผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน หรือ หมายถึง กลุ่มที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน หรือหมายถึงกลุ่มที่ประกอบด้วย บุคคลที่มีหน้าที่สัมพันธ์กัน และหมายถึง กลุ่มบุคคลที่ไม่มีความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการมาร่วม ปฏิบัติงานให้เสร็จตามวัตถุประสงค์ และงานดังกล่าวไม่สามารถทำสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้โดย บุคคลเพียงคนเดียว

Keith (1981, อ้างถึงใน ชาฤนี เหมือนโพธิ์ทอง, 2554, หน้า 30) ได้ให้คำจำกัด ความของทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลหนึ่งทำกิจกรรมหนึ่งโดยมีการร่วมมือกันเพื่อที่จะหาทางพัฒนากิจการนั้นๆให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปและเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ยงยุทธ เกษสาคร (2554, หน้า 182) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ สองคนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ปฏิบัติงาน ต่างก็เกิดความพอใจในการทำงานนั้น การทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การเนื่องจาก ทำให้วัตถุประสงค์รวมขององค์การประสบความสำเร็จสูงสุด โดยสมาชิกในทีมมีความพอใจในงานที่กระทำ และมีความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2553, หน้า 32-36) การสร้างทีม หมายถึงการกระทำของผู้นำในการดึงคนให้เข้ามารวมกัน ให้เขามีส่วนร่วม ในฐานะปัจเจกบุคคลและสมาชิกของทีม ส่งเสริม การยอมรับในการทำคุณประโยชน์ของกันและกันให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม ให้มีความอิสระในการ ตัดสินใจในทิศทางและเป้าหมายของทีมและคาดหวังในผลลัพธ์

เนตรพัณณา ยาวิราช (2552, หน้า 191) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคล หลายๆ คน เข้ามารับผิดชอบงานร่วมกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันซึ่งบุคคลแต่ละคนล้วนมี พื้นฐานแนวความคิด ทัศนคติและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในทีมงาน ผู้บริหาร และหัวหน้างานทุกคน จะต้องพิจารณาวิเคราะห์หาสาเหตุโดยเริ่มที่ตนเองก่อน

จีระ งอกศิลป์และคณะ (2552, หน้า 194) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานเป็นทีมกลุ่มของบุคคล ที่ทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยสมาชิกต้องเสียสละความเป็น

ส่วนตัวเท่าที่จำเป็น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานก่อให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้รวมกัน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กรกนก บุญชูจรัส (2552, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีความเกี่ยวข้องกันและมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองรวมกันอย่างมีความสุขโดยอาศัยหลักการมีมนุษย์สัมพันธ์ การสื่อสาร และความรู้ทางจิตวิทยา ให้เข้าใจในตนเองและเพื่อนในทีมงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549, หน้า 13 - 15) กล่าวว่า การทำงาน เป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อน ร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ คือ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การเสริมแรงให้กำลังใจส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน

ชำนาญ สุรินาม (2554, หน้า 25) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม อีกทั้งส่งเสริมซึ่งกันและกัน เพื่อที่จะปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยทุกคนในกลุ่มมีความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและเป็นเจ้าของงาน

สมภพ ดวงชอุ่ม (2554, หน้า 30) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีจุดประสงค์เดียวกันร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างโดยมีการพึ่งพาอาศัย ซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลเพื่อให้งาน บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ร่วมกัน อาจเป็นทีมงานถาวรหรือทีมงานชั่วคราวเพื่อวัตถุประสงค์ใด วัตถุประสงค์หนึ่ง โดยเฉพาะความสำคัญของการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมมี ความสำคัญในองค์กรเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน บรรลุเป้าหมายเท่านั้น

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 43) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติงาน การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย การบริหารแบบประชาธิปไตย การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแสวงหาความคิดเห็นและการทำงานเป็นทีม การเป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ระดับพฤติกรรมความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ทำหน้าที่ประสานงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมปฏิบัติงานตามความถนัด ความสามารถของตนเอง ให้ความช่วยหลือ สนับสนุน เป็นกำลังใจซึ่งกันและกันสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ยอมรับการแสดงความคิดเห็นของเพื่อนในกลุ่ม ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม การบริหารแบบประชาธิปไตย ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีมสนับสนุนด้านทรัพยากรให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จ

2.5 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

2.5.1 ข้อมูลทั่วไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 รับผิดชอบในการจัดบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามภารกิจในการส่งเสริม สนับสนุน กำกับติดตามการจัดการศึกษา ในระดับประถมศึกษาให้เด็กไทยได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา เพื่อให้การปฏิรูประบบบริหารและจัดการศึกษาบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553

2.5.2 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เป็นองค์กรคุณภาพ บริหารจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ตามมาตรฐานสากล

2.5.3 เป้าประสงค์

1) ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องและเป็นพลเมืองดีของชาติมีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม

2) ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบและรองรับวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)

3) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานอย่างเสมอภาค ทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

4) ผู้เรียนทุกช่วงวัยได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน เต็มตามศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะวิชาชีพ ทักษะวิชาประคองชีพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

5) สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6) ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิชาชีพ

7) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

2.5.4 นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2.5.4.1 ด้านความปลอดภัย

1) พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยของผู้เรียนทุกคน พร้อมเสริมสร้างระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยอย่างเข้มข้น ให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา จากโรคภัยต่าง ๆ ภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ

2) ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดีและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

3) สร้างภูมิคุ้มกัน การรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี ในการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และชีวิตวิถีปกติต่อไป (Next Normal)

2.5.4.2 ด้านโอกาส

1) ส่งเสริม สนับสนุน ให้เด็กปฐมวัยที่มีอายุ 3 – 6 ปีทุกคน เข้าสู่ระบบการศึกษา สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการดูแลปกป้อง เพื่อให้มีพัฒนาการครบทุกด้าน โดยการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2) จัดการศึกษาให้ผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เข้าถึงโอกาส ความเสมอภาค และได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะสำหรับการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพในอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ

3) จัดการศึกษาให้ผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เข้าถึงโอกาส ความเสมอภาค และได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

4) ส่งเสริมเด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส ให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและจัดหาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้ การฝึกอาชีพ เพื่อให้ทักษะในการดำเนินชีวิต สามารถพึ่งตนเองได้

5) พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นรายบุคคล เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะการดูแลและป้องกันไม่ให้นักเรียนออกจากระบบการศึกษา และช่วยเหลือเด็กตกหล่น เด็กออกกลางคันให้กลับเข้าสู่ระบบ

2.5.4.3 ด้านคุณภาพ

1) ส่งเสริม สนับสนุน สถานศึกษาที่มีความพร้อม ให้นำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นสมรรถนะไปใช้ตามศักยภาพของสถานศึกษา ให้สามารถออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบท

2) พัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่เหมาะสมตามช่วงวัย สามารถจัดการตนเอง มีการคิดขั้นสูง มีความสามารถในการสื่อสาร สามารถจัดระบบและกระบวนการทำงานของตนเองและร่วมกับผู้อื่นโดยใช้การรวมพลังทำงานเป็นทีม เป็นพลเมืองที่ดี มีศีลธรรม และอยู่ร่วมกับธรรมชาติและวิทยาการอย่างยั่งยืน รวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3) จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 นำไปสู่การมีอาชีพ มีงานทำ และส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

4) ส่งเสริม และพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลคุณภาพผู้เรียน ให้ควบคู่การเรียนรู้ นำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้และสมรรถนะของผู้เรียนเป็นรายบุคคล รวมทั้งส่งเสริมการนำระบบธนาคารหน่วยกิตมาใช้ในการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ของผู้เรียนในสถานศึกษา

5) พัฒนา ส่งเสริม ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ

2.5.4.4 ด้านประสิทธิภาพ

1) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยการกระจายอำนาจและใช้พื้นที่เป็นฐานที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามหลักธรรมาภิบาล

2) นำเทคโนโลยีดิจิทัลและการจัดการฐานข้อมูล มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการเรียนรู้ของผู้เรียน

3) ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาโรงเรียนคุณภาพ ใช้พื้นที่เป็นฐาน ใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน และแสวงหาการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทุกระดับเพื่อให้ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

4) เพิ่มประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และปรับกระบวนการนิเทศติดตาม และประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สอดรับกับชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และชีวิตวิถีปกติต่อไป (Next Normal)

2.5.4.5 ข้อมูลกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษา กลุ่มเมืองเกษ เครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 รับผิดชอบในการจัดบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามภารกิจในการส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามการจัดการศึกษาในระดับประถมศึกษามีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 324 โรงเรียน การบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แบ่งออกเป็น กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษา 19 ศูนย์เครือข่าย โดย กลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษา กลุ่มเมืองเกษ เครือข่ายที่ 8 เป็นการรวมกลุ่มของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในตำบลเกษตรวิสัย ตำบลเมืองบัว ตำบลกู่กาสิงห์ และตำบลน้ำอ้อม อำเภอเกษตรวิสัย จำนวน 15 โรงเรียน ได้แก่

1. โรงเรียนเมืองเกษตรวิสัย
2. โรงเรียนวัดธาตุ (ธรรมธาดากิจจานุสรณ์)
3. โรงเรียนบ้านหนองแวง
4. โรงเรียนบ้านป่ายาง
5. โรงเรียนบ้านน้ำอ้อม
6. โรงเรียนบ้านยางจ้องหนองแวงน้อย
7. โรงเรียนบ้านโนนจาน
8. โรงเรียนวัดบ้านโพนเงิน
9. โรงเรียนเมืองบัววิทยาคาร
10. โรงเรียนบ้านสำราญนิวาสสามัคคี
11. โรงเรียนบ้านหัวดงกำแพง
12. โรงเรียนบ้านกู่กาสิงห์
13. โรงเรียนบ้านโพนโพธิ์หว้างาม
14. โรงเรียนจตุรคามพัฒนา
15. โรงเรียนบ้านหนองส้าวโพนงอยประชาชื่น

จำนวนบุคลากรสถานศึกษาในในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 (ที่มา: ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา สพป.รอ.2 ประจำปีงบประมาณ 2566)

ตารางที่ 2.1 จำนวนบุคลากรในสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ 8 เมืองเกษ

ที่	สถานศึกษา	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1	โรงเรียนเมืองเกษตรวิสัย	2	35	37
2	โรงเรียนวัดธาตุ (ธรรมธาดากิจจานุสรณ์)	2	16	18
3	โรงเรียนบ้านหนองแวง	1	10	11
4	โรงเรียนบ้านป่ายาง	1	4	5
5	โรงเรียนบ้านน้ำอ้อม	1	13	14
6	โรงเรียนบ้านยางจ้องหนองแวงน้อย	1	3	4
7	โรงเรียนบ้านโนนจาน	1	3	4
8	โรงเรียนวัดบ้านโพนเงิน	1	2	3
9	โรงเรียนเมืองบัววิทยาคาร	1	9	10
10	โรงเรียนบ้านสำราญนิวาสสามัคคี	1	13	14
11	โรงเรียนบ้านหัวดงกำแพง	1	5	6
12	โรงเรียนบ้านกู่กาสิงห์	2	10	12
13	โรงเรียนบ้านโพนโพธิ์หว้างาม	1	5	6
14	โรงเรียนจตุรคามพัฒนา	1	21	22
15	โรงเรียนบ้านหนองส้าวโพนงอยประชาชื่น	1	7	8
	รวม	**18**	**156**	**174**

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 งานวิจัยในประเทศ

วิมลรัตน์ ศรีสำอาง (2558, หน้า 1-18) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอแก จังหวัดนครพนม 2) เปรียบเทียบสมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จานวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จานวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์และด้านการทำงานเป็นทีม 2) ครูที่มีประสบการณ์การทางานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักทางการบริหารสาหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเองมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปาริฉัตร ช่อชิต (2559, หน้า 100) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัย พบว่า 1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดีการพัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารและจูงใจ การทำงานเป็นทีม และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ตามลำดับ 2. ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ ความมีประสิทธิภาพและขั้นตอนการทำงานที่เชื่อถือได้ความสัมพันธ์ของบุคลากรและทรัพยากร นวัตกรรมและการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ 3. สมรรถนะผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พงศ์สิริ เกื้อวราห์กุล (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า 1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงค่ามัชฌิมาเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านการ ทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง 2.คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่ามัชฌิมาเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คุณภาพเนื้อห คุณภาพผู้เรียน คุณภาพกระบวนการคุณภาพสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และ คุณภาพผลลัพธ์ 3. สมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

กรกต ขาวสะอาด (2559, หน้า 16) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การวิเคราะห์และสังเคราะห์การทำงานเป็นทีมและการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดารารัตน์ จันทร์กาย (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2558- 2567) ผลการศึกษา 53 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ใน ทศวรรษหน้า (พ.ศ.2558-2567) ต้องประกอบด้วยสมรรถนะ 6 ด้าน ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านสติปัญญา ด้านทักษะการบริหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความเป็นผู้นำและด้านการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสมรรถนะทั้ง 6 ด้านดังกล่าว มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด

พิชามญชุ์ ลาวชัย (2562, หน้า 7) ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมาเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ สมรรถนะในการบริหาร ตนเอง สมรรถนะในการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะในการสื่อสาร สมรรถนะในการวางแผนและการบริหารจัดการ และสมรรถนะในการปฏิบัติเชิงกลยุทธ์ 2) การบริหารงานบุคคลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้แก่ การเจรจาต่อรอง การให้ข้อมูลข่าวสารการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การให้ความยุติธรรม ความมั่นคงในงาน การวางแผนกำลังคน การให้ค่าตอบแทนหรือสิ่งจูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนา การสรรหา การนำเข้าสู่หน่วยงาน และการคัดเลือก 3) สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในภาพรวมมีความสัมพันธ์คล้อยตามกันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ปวริศา มีศรี และโอพาร กาญจนากาศ (2562, หน้า 138-144) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก ได้แก่สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง การบริหารการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม และด้าน เทคโนโลยีและการสื่อสาร ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนที่น ามาศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ได้แก่ ด้านความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหา ความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความพึง พอใจการทำงานของครูและด้านความสามารถ ในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้ง ภายในและภายนอก 2) สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมีเพียง 3 สมรรถนะเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการบริหาร การเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการพัฒนาตนเอง โดยทั้งหมดร่วมกันส่งผลได้มาก ถึงร้อยละ 47 เฉพาะด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพียงสมรรถนะเดียวสามารถอธิบายได้มากถึง ร้อยละ 39

รัชนีกร แสงสว่าง (2564, หน้า 38-40) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้แก่ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ควรให้คำแนะนำแก่บุคลากรในองค์กรให้เข้าใจถึงความหมายของนวัตกรรม รวมถึงการจัดหาทรัพยากรให้เพื่อดำเนินการฝึกฝนและพัฒนาตามความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรโดยมีการกระตุ้นคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (2) ด้านการบริการที่ดี(Service Mind) ควรจัดการประชุมคณะครูและบุคลากรเพื่อชี้แจงแนวทาง การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของโรงเรียนให้ครบถ้วน ถูกต้อง ชัดเจน โดยมีการตรวจสอบข้อมูลก่อนแจ้งประชาสัมพันธ์ทุกครั้ง (3) ด้านการพัฒนาตนเอง (Self Development) ควรเข้ารับอบรมพัฒนาทักษะทางด้านต่างๆ เป็นประจำ รวมถึงการนำทักษะความรู้ที่มีอยู่ให้คำปรึกษาแนะนำกับคณะครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการเข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนารวมกัน พูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้บริหารต่างสถานศึกษา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาของตนเอง และ (4) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ควรส่งเสริม สนับสนุน สร้างความตระหนักในการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือ โดยใช้ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม และรับฟังข้อเสนอแนะจากบุคลากรในสถานศึกษา

ศิริศักดิ์ พระศรี (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในด้าน สมรรถนะหลัก เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะย่อย พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 สมรรถนะย่อย และ ในด้านสมรรถนะประจำสายงาน เมื่อพิจารณาเป็นสมรรถนะย่อย พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 4 สมรรถนะย่อย 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อสมรรถนะการบริหารตามหลัก พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 55 ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นด้านการสื่อสารและจูงใจที่ไม่มีความแตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

เอมอร จันทะคาม (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของครูผู้สอนยุคดิจิทัลใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะหลักของครูผู้สอนยุคดิจิทัลในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่าง ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู 2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูผู้สอนยุคดิจิทัลในสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นฤพล สายวิลัย (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขต สาเกตนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 ในสหวิทยาเขต สาเกตนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย คือ สมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม สมรรถนะ ด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ สมรรถนะด้านการ บริหารจัดการองค์การ สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์และการสร้างสรรค์ สมรรถนะด้านการใช้ เทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลสมรรถนะด้านการสื่อสาร ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21 จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นจำแนก ตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Marmon (2002) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง เครื่องมือถูกพัฒนาขึ้นโดยการแก้ไขตามคำแนะนำจากการประชุมร่วมกันของบุคคลผู้เชี่ยวชาญระดับชาติ และนำไปทดลองใช้อีกครั้ง เพื่อขอคำแนะนำในการจัดลำดับในการสำรวจระดับชาติ ผลการวิจัย พบว่าสมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาตามที่กำหนดจำนวน 18 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร การรับบุคคล การแนะนำหลักสูตรทั่วไปหลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือ การติดตามและประเมินผล การจัดทำของบประมาณสารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำ การจูงใจ การวางแผน การพัฒนาวิชาชีพความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหาการสอนและเทคโนโลยี

Eith (2002) ได้ศึกษาบทบาท วิสัยทัศน์และสมรรถนะของหัวหน้าภาควิชาใน ศตวรรษที่ 21 ในวิทยาลัยชุมชน ในมลรัฐโอไฮโอ สหรัฐอเมริกา จำนวน 25 คน โดยการศึกษาเชิงคุณภาพผลการศึกษาพบว่า หัวหน้าภาควิชามีวิสัยทัศน์ 3 ประการ คือ (1) การสร้างโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิต (2) การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและ (3) การปรับปรุงการสนับสนุนองค์การ ในด้านบริบทพบว่ามี 3 บทบาท คือ (1) การแสดงบทบาทการเป็นทีม (2) การให้บริการ (3) การเป็นผู้นำหรือ ผู้จัดการ ส่วนในด้านสมรรถนะของหัวหน้าภาควิชาในศรวรรษที่ 21 ในวิทยาลัยชุมชน ในมลรัฐโอไฮโอ สหรัฐอเมริกา พบว่าหัวหน้าภาควิชาในอนาคตต้องมีสมรรถนะ 4 ด้าน ดังนี้ (1) การสร้างสัมพันธภาพ (2) การสร้างนวัตกรรม (3) การจัดหาทรัพยากรสนับสนุนในการทำงาน (4) การนำและการจัดการ

Bottoms & Others (2003) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง เกณฑ์การคัดเลือกครูใหญ่ที่มีประสิทธิภาพสูงให้มาบริหารจัดการโรงเรียน สรุปได้ว่า ครูใหญ่ควรมีลักษณะดังนี้ คือ เป็นผู้ทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีพรสวรรค์ในการเป็นผู้นำ เข้าใจภารกิจของโรงเรียนและชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน รู้วิธีการทำงานร่วมกับคณะครูและบุคลากรของโรงเรียนเพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ ให้การสนับสนุนครูให้ดำเนินการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อยังประโยชน์ให้แก่นักเรียน

Ozcelik and Ferman (2006) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะที่เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล : ผลลัพธ์และความสำคัญในการทางานในประเทศตุรกี บทความนี้เป็นการตรวจสอบจุดหมายของสมรรถนะที่มีส่วนในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) ในองค์การ รวมทั้ง การทบทวนเอกสารแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตามมุมมองต่าง ๆ ในเรื่องของสมรรถนะ จากการสร้างทฤษฎีก่อนหน้านี้และหลักฐานที่สังเกตได้บางอย่าง กรอบของสมรรถนะใหม่ได้มีการพัฒนาดีขึ้น จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการวิจัยเน้นการยืนยัน

การนำสมรรถนะได้ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทักษะ และอุปนิสัยในองค์การต่าง ๆ สิ่งที่ค้นพบในการศึกษาครั้งนี้ มีสิ่งที่ท้าทายเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะที่แตกต่างของบุคคล และความแตกต่างทางวัฒนธรรมการทำงานของแต่ละท้องถิ่นและประเทศอย่างไรก็ตาม หากมีการจัดการที่เหมาะสม สมรรถนะก็สามารถสร้างเสริมงาน และมีการพัฒนา

Coleman (2008) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการจัดการความรู้และกระบวนการปรับปรุงโรงเรียน ความสามารถในการสร้างองค์กรมีความสำคัญต่อผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในความท้าทายของการปรับปรุงโรงเรียน เป้าหมายของการปรับปรุงโรงเรียนคือ การปรับปรุงการเรียนการสอนและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนการใช้ประโยชน์จากข้อมูลและความรู้ ที่ใช้ร่วมการผ่านการจัดการความรู้และใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการประสิทธิภาพการทำงานผล การศึกษาพบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ได้รับการพัฒนาวิชาชีพที่เหมาะสมและทั่วถึงในการจัดการความรู้ และกลยุทธ์จะตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงที่ลึกซึ้ง มีความสามารถที่ดีที่สุดในการปรับปรุงข้อมูล โรงเรียนการปฏิรูปกระบวนการ และผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้กลยุทธ์การจัดการความรู้ในการตัดสินใจทำให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพิ่มขึ้น

Lindgren, Henfridsson and Schultze (2014) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง หลักการสำหรับระบบการจัดการสมรรถนะ : การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปฏิบัติการ 1 แม้ว่าจะมีบทความเกี่ยวกับการจำแนกความต้องการความสามารถที่จะเข้าร่วมในองค์การ ซึ่งจะได้พิจารณาบทบาทด้านเทคโนโลยีเพื่อจัดตำแหน่งที่อยู่ การค้นคว้าวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความสามารถที่เป็นตัวอย่างการทำปฏิกิริยาระหว่างการจัดการจัดการกับสมรรถนะระดับบุคคลและบทบาทของเทคโนโลยีในกระบวนการนี้เช่น การจัดการเกี่ยวกับประเทศสวีเดนที่มีส่วนอยู่ด้วยในโครงการระยะเวลาดำเนินการวิจัยรวม 30 เดือน ประกอบด้วยตัวแปร 2 อย่าง รวมถึงวงจรการค้นคว้าวิจัย การกระทำยุทธศาสตร์ซึ่งรวบรวมข้อมูลมากมายและการแทรกแซง นอกจากนี้ในการพัฒนาซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักการพัฒนาสำหรับค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ได้ประเมินค่าตามกฎเกณฑ์และผังเกี่ยวกับการวิจัยด้านศาสนาอีกด้วย

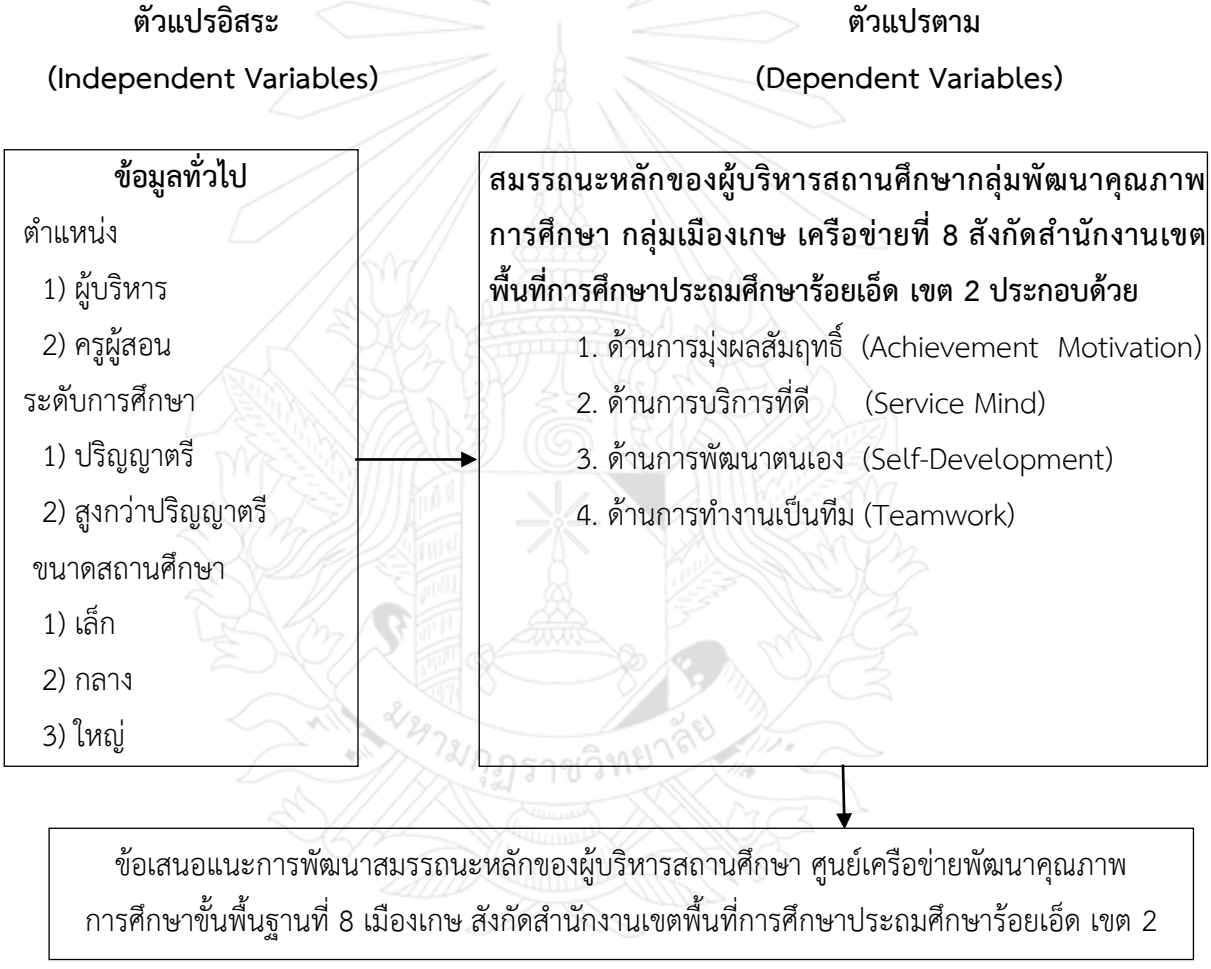
Kennedy and Dresser (2015) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การสร้างสมรรถนะพื้นฐานในการปฏิบัติงาน“Creating a Competency-based Workplace” สรุปว่า ความฉลาดและความสามารถของมนุษย์จะทำให้องค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสามารถที่ลูกจ้างนำมาใช้ในการจัดงานทำให้งานเกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การขับเคลื่อนการทางานขององค์การต้องอาศัยความสามารถของคณะทำงาน การจัดการโดยใช้ความสามารถและยุทธศาสตร์ทางธุรกิจ การกำจัดจุดอ่อนและกำจัดคู่แข่งขันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จต้องอาศัยกระบวนการและความสามารถ กุญแจสำคัญสาหรับองค์การที่จะประสบผลสำเร็จจะต้องมีการวางแผนจัดบุคลากรให้ตรงกับความสามารถ

ซึ่งต้องคำนึงถึง มีวิธีการจัดการกับความสามารถอย่างไร จะจัดรูปแบบความสามารถเฉพาะได้อย่างไร ให้เหมาะสมกับงาน และ จะจัดการกับผลกระทบต่อความสามารถด้วยโปรแกรมอะไร

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยทั้งในประเทศ 10 เรื่องและต่างประเทศ 7 เรื่องผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การที่สถานศึกษาจะพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาได้นั้น ต้องมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่รอบด้าน โดยถือว่าสมรรถนะหลักของผู้บริหารเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จการบริหารงาน ผู้บริหารที่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง จะช่วยให้การบริหารงาน การจัดการศึกษาสำเร็จไปด้วยดี และผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรควรมีสมรรถนะในการโน้มน้าวให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะส่วนตนและสมรรถนะด้านการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะส่วนตน การมีความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการตัดสินใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปรับปรุงพัฒนาตนเอง พัฒนางานให้เจริญก้าวหน้าสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม รวมถึงสามารถบริหารงานและทำให้หน่วยงานหรือสถานศึกษาได้รับผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษา กลุ่มเมืองเกษ เครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยอาศัยกรอบแนวคิดในการวิจัย สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549 ซึ่งสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการพัฒนาตนเอง 4) ด้านการทำงานเป็นทีม กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ตามภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 18 คน และครูผู้สอน 156 คน ในสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 รวมจำนวนทั้งหมด 174 คน (ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาประจำปีการศึกษา 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้ประชากรทั้งหมด เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 18 คน และครูผู้สอน 156 คน รวมจำนวนทั้งหมด 174 คน ในสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 (ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาประจำปีการศึกษา 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ดเขต 2)

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ที่	สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา ขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1	โรงเรียนวัดบ้านโพนเงิน	1	2	3
2	โรงเรียนบ้านโนนจาน	1	3	4
3	โรงเรียนบ้านยางจ้องหนองแวงน้อย	1	3	4
4	โรงเรียนบ้านป่ายาง	1	4	5
5	โรงเรียนบ้านหนองส้าวโพนงอยประชาชื่น	1	7	8
6	โรงเรียนบ้านหัวดงกำแพง	1	5	6
7	โรงเรียนบ้านโพนโพธิ์หว้างาม	1	5	6
8	โรงเรียนบ้านหนองแวง	1	10	11
9	โรงเรียนเมืองบัววิทยาคาร	1	9	10
10	โรงเรียนบ้านกู่กาสิงห์	2	10	12
11	โรงเรียนบ้านสำราญนิวาสสามัคคี	1	13	14
12	โรงเรียนบ้านน้ำอ้อม	1	13	14
13	โรงเรียนจตุรคามพัฒนา	1	21	22
14	โรงเรียนวัดธาตุ (ธรรมธาดากิจจานุสรณ์)	2	16	18
15	โรงเรียนเมืองเกษตรวิสัย	2	35	37
	รวม	**18**	**156**	**174**

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดย แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษา กลุ่มเมืองเกษ เครือข่ายที่ 8 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ตามกรอบ กคศ. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 4 ด้าน

1)ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 12 ข้อ
2)ด้านการบริการที่ดี 12 ข้อ
3)ด้านการพัฒนาตนเอง 12 ข้อ
4)ด้านการทำงานเป็นทีม 12 ข้อ
รวมจำนวนทั้งหมด 48 ข้อ

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ
5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Opened from) เพื่อสอบถามข้อเสนอแนะในการพัฒนา สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

3.3 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎี หลักการเกี่ยวกับทฤษฎีหลักการเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2) กำหนดขอบเขตคำถามให้ครอบคลุมกรอบแนวความคิดสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ภายใต้การควบคุมและแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3) สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดโดยให้ครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมดของการศึกษาค้นคว้า แล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ และให้คำแนะนำเกี่ยวกับหลักในการสร้างแบบสอบถามที่ดี ข้อคำถามต้องเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับความมุ่งหมายของการศึกษาที่ตั้งไว้และให้ครอบคลุม ข้อความหรือภาษาที่ใช้ต้องชัดเจน เข้าใจง่าย ไม่กำกวมและไม่ซับซ้อน แล้วนำไปแก้ไขปรับปรุง

4) แก้ไขตามอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด และนิยามศัพท์เฉพาะ เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย 1) นางมิญช์มนัช วรรณมหินทร์ สลางสิงห์ 2) ดร.ชาญวิทย์ ชุมศรี 3) รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เมยไธสง ประเมิน

ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด และนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถาม มีความเที่ยวตรงของเนื้อหา

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตามวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตามวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดไม่ได้ตามวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบทดสอบของแต่ละข้อ โดยใช้สูตร IOC (Index of Item Objective Congruence) คำนวณได้ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.67-1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล

5) นำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้ายตามข้อเสนอแนะ ไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม (Discrimination Validity) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2558) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.425 – 0.834 แสดงว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้นอยู่ในเกณฑ์ที่มีอำนาจจำแนกสูงกว่าเกณฑ์

6) นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ มาตรวจให้คะแนน และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิแอลฟ่า (Alpha-Coeffecient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 112) ซึ่งได้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นแล้ว มาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้สอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด นำหนังสือขออนุญาตผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลทำการวิจัย

3.4.2 ผู้วิจัยได้ติดต่อกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อนัดแนะและชี้แจงขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

3.4.3 ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมด้วยผู้ช่วยในการวิจัย

3.4.4 ทำการแจกเอกสารแบบสอบถาม โดยทำการชี้แจงรายระเอียดของแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างฟังโดยให้เวลาในการตอบแบบสอบถามและได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาอีกครั้ง

3.4.5 เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแล้วทั้งหมดเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจความสมบูรณ์ทั้งฉบับ

3.5.2 นำแบบสอบถามที่เลือกไว้แล้ว ดำเนินการให้คะแนนตามเกณฑ์

3.5.3 นำคะแนนที่ได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.5.4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.5 วิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งในภาพรวม รายด้านและเป็นรายข้อ แล้วแปรผลตามเกณฑ์การวิเคราะห์แต่ละข้อ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 121) ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.6 วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.6.1.1 การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือใช้สูตรดัชนีค่าความสอดคล้อง (IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 104)

สูตร $IOC = \frac{\Sigma R}{N}$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์

ΣR แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

3.6.1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 99)

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

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อ

S_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

3.6.2 สถิติพื้นฐาน

3.6.2.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage)

$$P = \frac{F}{N}$$

P แทน ค่าร้อยละ

F แทน ค่าความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

3.6.2.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean) หรือมัชฌิมาเลขคณิต (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 99)

$$\mu = \frac{\sum x}{N}$$

μ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม

N แทน จำนวนกลุ่มเป้าหมาย

3.6.2.3 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 99)

$$\sigma \sqrt{\frac{N \sum fx^2 - (\sum fx)^2}{N(N-1)}}$$

σ แทนค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

X^2 แทน ผลรวมกำลังสอง ของคะแนนในกลุ่ม

N แทน จำนวนประชากร

3.6.3 สถิติทดสอบสมมติฐาน

3.6.3.1 สถิติทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรอิสระสองกลุ่ม ใช้ t-test (Independent Sample) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 136-137)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{\frac{\left(\frac{S_1^2}{n_1}\right)^2}{n_1 - 1} + \frac{\left(\frac{S_2^2}{n_2}\right)^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ t เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

S_1^2, S_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

n_1, n_2 แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

df แทน ค่า Degrees of Freedom

3.6.3.2 สถิติทดสอบสมมติฐานการเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรอิสระสามกลุ่ม ใช้ F-test (One Way ANOVA) ถ้าพบความตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 142-143)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ F

MS_b แทน ค่าโดยประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าโดยประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบนัยสำคัญของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม (F-test)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ (degree of freedom)
Sig	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ (Significant level)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยการทดสอบที (t – test แบบ Independent Samples)

ตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe')

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ในการวิจัยเรื่องนี้ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ในสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำนวน 174 คน ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไป คือ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา ใช้การแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) และคำนวณร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
1. ผู้บริหาร	18	10.30
2. ครูผู้สอน	156	89.70
รวม	**174**	**100.00**
ระดับการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	100	57.50
2. สูงกว่าปริญญาตรี	74	42.50
รวม	**174**	**100.00**
ขนาดสถานศึกษา		
1. ขนาดเล็ก	86	49.40
2. ขนาดกลาง	51	29.30
3. ขนาดใหญ่	37	21.30
รวม	**174**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหาร จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30 ครูผู้สอน จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 89.70 มีระดับปริญญาตรี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 49.40 ขนาดกลาง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 ขนาดใหญ่ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 21.30

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ดังตารางที่ 4.2-4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ			
	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	4.22	0.41	1	มาก
2. ด้านการบริการที่ดี (Service Mind)	4.18	0.37	4	มาก
3. ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development)	4.19	0.38	3	มาก
4. ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)	4.22	0.41	1	มาก
รวม	**4.20**	**0.39**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.20, S.D.=0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation), ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ($\bar{X}$ =4.22, S.D.=0.41) ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development) ($\bar{X}$ =4.19, S.D.=0.38) และด้านการบริการที่ดี (Service Mind) ($\bar{X}$ =4.18, S.D.=0.37) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

ข้อ	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.10	0.30	12	มาก
2	ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ ในการวางแผนพัฒนาการศึกษา การจัดโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นระบบ	4.24	0.43	4	มาก
3	ผู้บริหารจัดหาทรัพยากรการบริหารมาใช้อย่างประหยัดโดยบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและให้ได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร	4.20	0.40	9	มาก
4	ผู้บริหารกำหนดและนำนโยบาย จุดมุ่งหมายและขอบข่ายของงานที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน	4.11	0.31	11	มาก
5	ผู้บริหารคำนึงถึงความต้องการทางด้านการศึกษาของชุมชนนำมาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาและจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา	4.24	0.43	4	มาก
6	ผู้บริหารสามารถนำ สื่อ นวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการบริหารงานจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ	4.32	0.47	2	มาก
7	ผู้บริหารตรวจสอบ นิเทศ กำกับติดตามงานและกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นใส่ใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ	4.30	0.46	3	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
8	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งมั่นในการผลิตผลงาน พัฒนาและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์	4.24	0.43	4	มาก
9	ผู้บริหารสามารถกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.34	0.47	1	มาก
10	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เปิดใจรับสิ่งใหม่ๆ ทันต่อ สถานการณ์อยู่เสมอ	4.23	0.42	8	มาก
11	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรมีความกระตือรื้อร้นในการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องเสมอ	4.14	0.35	10	มาก
12	ผู้บริหารปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์โดยคำนึงถึงผลผลิตและผลลัพธ์ในการทำงานให้ตรงตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นการบริหารที่มีทิศทางในการปฏิบัติ	4.20	0.40	7	มาก
	รวม	**4.22**	**0.41**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.22, S.D.=0.41) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำได้แก่ ผู้บริหารสามารถกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ =4.34, S.D.=0.47) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสามารถนำ สื่อ นวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการบริหารงานจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ ($\bar{X}$ =4.32, S.D.=0.47) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X}$ =4.10, S.D.=0.30)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการบริการที่ดี (Service Mind)

ข้อ	ด้านการบริการที่ดี (Service Mind)	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารศึกษามีความต้องการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างสม่ำเสมอ	4.18	0.38	5	มาก
2	ผู้บริหารจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานของความต้องการของ ผู้รับบริการ	4.18	0.38	5	มาก
3	ผู้บริหารให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจเต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการ	4.36	0.48	1	มาก
4	ผู้บริหารประเมินความพึงพอใจ ของผู้รับบริการ หรือผู้เกี่ยวข้องเป็นประจำ	4.18	0.38	5	มาก
5	ผู้บริหารนำผลการประเมินการให้บริการมาปรับปรุงพัฒนา	4.14	0.36	8	มาก
6	ผู้บริหารสามารถสื่อสารอย่างชัดเจน ตรงประเด็น เข้าใจง่าย	4.11	0.31	10	มาก
7	ผู้บริหารแสดงออกด้วยกิริยาท่าทางและน้ำเสียงได้อย่างเหมาะสมกับบุคคล เวลาและสถานการณ์ต่างๆ	4.10	0.31	11	มาก
8	ผู้บริหารสามารถจัดทำสื่อนำเสนอข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์สถานศึกษาให้ทันสมัยต่อผู้ใช้บริการ	4.09	0.29	12	มาก
9	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติด้วยอคติต่อผู้มารับบริการ	4.13	0.33	9	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการบริการที่ดี (Service Mind)	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
10	ผู้บริหารศึกษา สภาพ ปัญหาการให้บริการของสถานศึกษาให้ครอบคลุมทุกด้าน	4.19	0.39	4	มาก
11	ผู้บริหารศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.25	0.43	2	มาก
12	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงระบบการให้บริการที่ดีอย่างต่อเนื่อง	4.21	0.41	3	มาก
	รวม	**4.18**	**0.37**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.18, S.D.=0.37) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ผู้บริหารให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการ ($\bar{X}$ =4.36, S.D.=0.48) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($\bar{X}$ =4.25, S.D.=0.3) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถจัดทำสื่อนำเนอข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์สถานศึกษาให้ทันสมัยต่อผู้ใช้บริการ ($\bar{X}$ =4.09, S.D.=0.29)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development)

ข้อ	ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development)	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพตนเองให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญา อารมณ์และสังคมอยู่เสมอ	4.25	0.44	4	มาก
2	ผู้บริหารศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เข้าร่วมประชุมวิชาการ อบรม สัมนา อยู่เสมอ	4.10	0.30	10	มาก
3	ผู้บริหารนำความรู้มาพัฒนาสถานศึกษาและวิชาชีพอยู่สมอ	4.10	0.30	10	มาก
4	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านต่างๆกับเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา	4.20	0.40	7	มาก
5	ผู้บริหารใช้สื่อ เทคโนโลยี ในการแสวงหาความรู้ได้อย่างคล่องแคล่ว	4.26	0.44	2	มากที่สุด
6	ผู้บริหารนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในระบบการบริหารจัดการศึกษา	4.26	0.44	2	มากที่สุด
7	ผู้บริหารรวบรวมองค์ความรู้ ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานอยู่เสมอ	4.29	0.45	1	มาก
8	ผู้บริหารนำปรัชญาเศรษกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา	4.07	0.25	12	มาก
9	ผู้บริหารเข้าใจทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง	4.23	0.42	5	มาก
10	ผู้บริหารพัฒนาบุคลิกภาพ คุณธรรม จริยธรรม และวิชาชีพ	4.14	0.35	9	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development)	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
11	ผู้บริหารมีความรอบรู้ รู้กว้าง รู้ไกล ช่างสังเกต รู้จักฟังอยู่เสมอ	4.20	0.40	7	มาก
12	ผู้บริหารติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆในวงวิชาการและวิชาชีพ	4.21	0.41	6	มาก
	รวม	**4.19**	**0.38**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.19, S.D.=0.38) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ผู้บริหารรวบรวมองค์ความรู้ ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานอยู่เสมอ ($\bar{X}$ =4.29, S.D.=0.45) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารใช้สื่อ เทคโนโลยี ในการแสวงหาความรู้ได้อย่างคล่องแคล่ว, ผู้บริหารนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในระบบการบริหารจัดการศึกษา ($\bar{X}$ =4.26, S.D.=0.44) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารนำปรัชญาเศรษกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X}$ =4.07, S.D.=0.25)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

ข้อ	ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1	ผู้บริหารใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมหรือปฏิบัติงานต่างๆ ในสถานศึกษา	4.19	0.39	7	มาก
2	ผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวก ประสานงาน และหาแนวทางบุคลากรได้ทำงานร่วมกันหรือประสานงานกัน	4.32	0.47	3	มาก
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานตามความถนัดและความสามารถ	4.30	0.46	4	มาก
4	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.34	0.48	1	มาก
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองในด้านต่างๆอยู่เสมอ	4.23	0.42	5	มาก
6	ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรและผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.33	0.47	2	มาก
7	ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมที่ดีกับบุคลากร	4.12	0.33	12	มาก
8	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานภายในสถานศึกษา	4.13	0.34	10	มาก
9	ผู้บริหารแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะ	4.18	0.38	8	มาก

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)	ระดับการปฏิบัติ			
		$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
10	ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับสถานการ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย	4.13	0.34	10	มาก
11	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ปรับวิธีคิด วิธีปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์	4.18	0.39	9	มาก
12	ผู้บริหารมีการบริหารงานแบบประชาธิปไตย ส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.20	0.40	6	มาก
	รวม	**4.22**	**0.41**	**-**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.22, S.D.=0.41) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X}$ =4.34, S.D.=0.48) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรและผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ =4.33, S.D.=0.47) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมที่ดีกับบุคลากร ($\bar{X}$ =4.12, S.D.=0.33)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง และระดับการศึกษา โดยการทดสอบที (t – test แบบ Independent Samples)

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งและระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 แตกต่างกัน โดยการทดสอบที (t – test แบบ Independent Samples) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.7-4.8

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	ตำแหน่ง				t	Sig
	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation	4.03	0.08	4.24	0.24	-8.027	.000*
2. ด้านการบริการที่ดี (Service Mind)	4.01	0.03	4.19	0.22	-9.856	.000*
3. ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development)	4.03	0.07	4.21	0.22	-7.494	.000*
4. ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)	4.16	0.12	4.23	0.21	-2.119	.043*
รวม	**4.06**	**0.05**	**4.22**	**0.21**	**-7.966**	**.000***

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.8 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	Sig
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation	4.29	0.25	4.13	0.17	5.100	.000*
2. ด้านการบริการที่ดี (Service Mind)	4.22	0.24	4.12	0.17	3.335	.001*
3. ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development)	4.25	0.24	4.11	0.16	4.461	.000*
4. ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)	4.24	0.22	4.19	0.16	1.583	.115*
รวม	**4.25**	**0.22**	**4.14**	**0.14**	**4.006**	**.000***

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 วิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe')

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษาขั้น

พื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.9 - 4.11

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดสถานศึกษา								
	ขนาดเล็ก			ขนาดกลาง			ขนาดใหญ่		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	4.23	0.24	มาก	4.29	0.25	มาก	4.11	0.17	มาก
2. ด้านการบริการที่ดี (Service Mind)	4.20	0.23	มาก	4.22	0.22	มาก	4.06	0.11	มาก
3. ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development)	4.19	0.23	มาก	4.26	0.22	มาก	4.10	0.14	มาก
4. ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)	4.22	0.22	มาก	4.27	0.18	มาก	4.16	0.15	มาก
รวม	**4.21**	**0.22**	**มาก**	**4.26**	**0.20**	**มาก**	**4.11**	**0.13**	**มาก**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ปรากฏดังนี้

1. ขนาดเล็ก โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.21, S.D.=0.22) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation ($\overline{X}$ =4.23, S.D.=0.24) รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ($\overline{X}$ =4.22, S.D.=0.22) ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) ($\overline{X}$ =4.20, S.D.=0.23) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development) ($\overline{X}$ =4.19, S.D.=0.23)

2. ขนาดกลาง โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.26, S.D.=0.20) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ($\overline{X}$ =4.29, S.D.=0.25) รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ($\overline{X}$ =4.27, S.D.=0.18) ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development) ($\overline{X}$ =4.26, S.D.=0.22) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) ($\overline{X}$ =4.22, S.D.=0.22)

3. ขนาดใหญ่ โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.11, S.D.=0.13) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ($\overline{X}$ =4.16, S.D.=0.15) รองลงมา คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ($\overline{X}$ =4.11, S.D.=0.17) ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development) ($\overline{X}$ =4.10, S.D.=0.14) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) ($\overline{X}$ =4.06, S.D.=0.11)

ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation	ระหว่างกลุ่ม	.656	2	.328	6.365	.002*
	ภายในกลุ่ม	8.813	171	.052		
	รวม	**9.470**	**173**			
2. ด้านการบริการที่ดี (Service Mind)	ระหว่างกลุ่ม	.671	2	.335	7.693	.001*
	ภายในกลุ่ม	7.455	171	.044		
	รวม	**8.126**	**173**			
3. ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development)	ระหว่างกลุ่ม	.551	2	.275	5.994	.003*
	ภายในกลุ่ม	7.855	171	.046		
	รวม	**8.406**	**173**			
4. ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)	ระหว่างกลุ่ม	.272	2	.136	3.492	.033*
	ภายในกลุ่ม	6.654	171	.039		
	รวม	**6.926**	**173**			

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe')

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

ขนาดสถานศึกษา	ขนาดเล็ก ($\overline{X}$ =4.23)	ขนาดกลาง ($\overline{X}$ =4.29)	ขนาดใหญ่ ($\overline{X}$ =4.11)
ขนาดเล็ก ($\overline{X}$ =4.23)	-	-	.111*
ขนาดกลาง ($\overline{X}$ =4.29)	-	-	.174*
ขนาดใหญ่ ($\overline{X}$ =4.11)	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก กับ ขนาดใหญ่ และขนาดกลาง กับ ขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการบริการที่ดี (Service Mind)

ขนาดสถานศึกษา	ขนาดเล็ก ($\overline{X}$ =4.20)	ขนาดกลาง ($\overline{X}$ =4.22)	ขนาดใหญ่ ($\overline{X}$ =4.06)
ขนาดเล็ก ($\overline{X}$ =4.20)	-	-	.146*
ขนาดกลาง ($\overline{X}$ =4.22)	-	-	.159*
ขนาดใหญ่ ($\overline{X}$ =4.06)	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก กับ ขนาดใหญ่ และขนาดกลาง กับ ขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development)

ขนาดสถานศึกษา	ขนาดเล็ก ($\overline{X}$ =4.19)	ขนาดกลาง ($\overline{X}$ =4.26)	ขนาดใหญ่ ($\overline{X}$ =4.10)
ขนาดเล็ก ($\overline{X}$ =4.19)	-	-	-
ขนาดกลาง ($\overline{X}$ =4.26)	-	-	.160*
ขนาดใหญ่ ($\overline{X}$ =4.10)	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง กับ ขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

ขนาดสถานศึกษา	ขนาดเล็ก ($\overline{X}$ =4.22)	ขนาดกลาง ($\overline{X}$ =4.27)	ขนาดใหญ่ ($\overline{X}$ =4.16)
ขนาดเล็ก ($\overline{X}$ =4.22)	-	-	**-**
ขนาดกลาง ($\overline{X}$ =4.27)	-	-	.113*
ขนาดใหญ่ ($\overline{X}$ =4.16)	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง กับ ขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยสรุปได้ดังต่อไปนี้

การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า

1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีคุณภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ควรมีความคิดสร้างสรรค์ในการ สามารถนำสื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ ในการบริหารงาน มีการจัดการกับข้อมูลอย่างเป็นระบบและสามารถจัดหาทรัพยากรการบริหารมาใช้ได้อย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพ ผลงานบรรลุเป้าหมาย โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ควรจัดทำโครงการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์นิเทศการจัดการศึกษา ประเมินผลเพื่อพัฒนาอยู่เสมอๆ

2) ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความตั้งใจและพยายามให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐอื่นๆที่เกี่ยวข้อง มีการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการมีความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง การศึกษาความต้องการของผู้รับบริการนำข้อมูล ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการนำข้อมูลที่ได้มานั้นปรับปรุงและพัฒนาระบบในการให้บริการ ตั้งใจเต็มใจและกระตือรือร้นในการให้บริการ แก่ผู้มาใช้บริการอีกทั้งยังจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานความต้องการของผู้รับบริการ

3) ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นที่ต้องการของชุมชนและสังคมด้วยการเข้าประชุม อบรม ประมวลความรู้ในการพัฒนาสถานศึกษาและวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ควรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการร่วมกับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาอื่น ๆ ควรจัดการความรู้ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูและระบบการบริหารจัดการ ควรนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและสามารถนำนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในระบบการบริหารจัดการ ควรรู้จักวางตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งมีจิตใจมั่นคงไม่หวั่นไหวเปลี่ยนแปลงง่าย

4) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ควรมีความมุ่งมั่นและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งมีเป้าหมายเดียวกัน ควรมีทักษะในการเจรจาโน้มน้าวผู้อื่นให้มีความคิดเห็นคล้อยตามเพื่อขจัดความขัดแย้งใดๆ ที่เกิดขึ้น ควรใช้กิริยาท่าทางคำพูดเหมาะสมต่อผู้อื่น ควรสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรทำงานเป็นทีม เข้มแข็งและประสบความสำเร็จ ควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีร่วมคิดร่วมตัดสินใจร่วมปฏิบัติและพึ่งพาอาศัยกันเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตาม ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

1. ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation), ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development) และด้านการบริการที่ดี (Service Mind) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1.1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ผู้บริหารสามารถกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสามารถนำ สื่อ นวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการบริหารงานจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้สำเร็จตามเป้าหมาย

1.2) ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ผู้บริหารให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรทั้งภายใน

และภายนอกสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถจัดทำสื่อนำเสนอข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์สถานศึกษาให้ทันสมัยต่อผู้ใช้บริการ

1.3) ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ผู้บริหารรวบรวมองค์ความรู้ ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานอยู่เสมอ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารใช้สื่อ เทคโนโลยี ในการแสวงหาความรู้ได้อย่างคล่องแคล่ว, ผู้บริหารนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในระบบการบริหารจัดการศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารนำปรัชญาเศรษกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา

1.4) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำได้แก่ ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรและผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมที่ดีกับบุคลากร

2) การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ข้อเสนอแนะการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีคุณภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ควรมีความคิดสร้างสรรค์ในการสามารถนำสื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ ในการบริหารงาน มีการจัดการกับข้อมูลอย่างเป็นระบบและสามารถจัดหาทรัพยากรการบริหารมาใช้ได้อย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพ ผลงานบรรลุเป้าหมาย โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ควรจัดทำโครงการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ นิเทศการจัดการศึกษา ประเมินผลเพื่อพัฒนาอยู่เสมอๆ ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความตั้งใจและพยายามให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐอื่นๆที่เกี่ยวข้อง มีการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการมีความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง การศึกษาความต้องการของผู้รับบริการนำข้อมูล ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการนำข้อมูลที่ได้มานั้นปรับปรุงและพัฒนาระบบในการให้บริการ ตั้งใจเต็มใจและกระตือรือร้นในการให้บริการ แก่ผู้มาใช้บริการอีกทั้งยังจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานความต้องการของผู้รับบริ การ

ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นที่ต้องการของชุมชนและสังคมด้วยการเข้าประชุม อบรม ประมวลความรู้ในการพัฒนาสถานศึกษาและวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ควรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการร่วมกับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาอื่นๆ ควรจัดการความรู้ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูและระบบการบริหารจัดการ ควรนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและสามารถนำนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในระบบการบริหารจัดการ ควรรู้จักวางตนให้เหมาะสมกับตำแหน่ง มีจิตใจมั่นคงไม่หวั่นไหวเปลี่ยนแปลงง่าย ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ควรมีความมุ่งมั่นและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งมีเป้าหมายเดียวกัน ควรมีทักษะในการเจรจาโน้มน้าวผู้อื่นให้มีความคิดเห็นคล้อยตามเพื่อขจัดความขัดแย้งใดๆ ที่เกิดขึ้น ควรใช้กิริยาท่าทางคำพูดเหมาะสมต่อผู้อื่น ควรสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร ทำงานเป็นทีม เข้มแข็งและประสบความสำเร็จ ควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีร่วมคิดร่วมตัดสินใจร่วมปฏิบัติและพึ่งพาอาศัยกันเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่องสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ใน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation), ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development) และด้านการบริการที่ดี (Service Mind) ทำให้สามารถค้นพบข้อเท็จจริงหลายประการซึ่งควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1) ระดับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพฤติกรรมที่เป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถศึกษาค้นคว้าองค์ ความรู้ รวบรวมองค์ความรู้ ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการบริหารอยู่เสมอ สามารถสร้างทีมงาน เป็นผู้นำทีม ทำงานร่วมกับ ผู้อื่น สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จคุณลักษณะของบุคคลที่มีอยู่ทุกคน เป็นความรู้ทักษะ ความสามารถเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งจะเป็นความสามารถที่แท้จริง รวมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งทั้งระบบกำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะย่อย 4 สมรรถนะ ดังนี้ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) 2) ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) 3) ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development) 3) ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development) สอดคล้องกับแนวคิดของจิรพรรณ หิรัญวรเสฏฐ์ (2555, หน้า 19) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ

(Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) ที่แสดงออกทั้งวิธีคิดและพฤติกรรมในการ ทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ในหน้าที่รับผิดชอบให้สำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถสังเกต วัด ประเมินและพัฒนาได้ส่งผลให้เกิดความสำเร็จ ตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ และสอดรับกับงานวิจัยของ พงศ์สิริ เกื้อวราห์กุล (2559) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

1.1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นระดับความมุ่งมั่นของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีคุณภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ นำนโยบายจุดมุ่งหมาย และขอบข่ายของการปฏิบัติงานที่ชัดเจนไปใช้ในการปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำสื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารงานจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบและสามารถจัดหาทรัพยากรการบริหารมาใช้ได้อย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพให้ได้ผลงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยคำนึงถึงความต้องการศึกษาของชุมชนนำมาเป็นแนวทางการจัดการศึกษา มุ่งมั่นในการผลิตผลงาน พัฒนาและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์ และกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรที่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพ กำกับติดตาม ตรวจสอบงานและกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นใส่ใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุตรงตามวัตถุประสงค์ ซึ่งการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นการบริหารที่เกิดผลดีต่อองค์กร อีกทั้งทำให้องค์กรมีการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์สิริ เกื้อวราห์กุล (2559) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงค่ามัชฌิมาเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านการ ทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจ ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

1.2) ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริการที่ดีเป็นพฤติกรรมความมุ่งมั่น ตั้งใจ และความพยายามของผู้บริหารสถานศึกษาในการให้บริการเพื่อ ตอบสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ มีการ

ปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้องศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ นำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาระบบในการให้บริการ การจัดระบบบริการที่ดีเป็นพื้นฐานความต้องการของผู้รับบริการ ให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการ จัดทำสื่อนำเนอข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์สถานศึกษาให้ทันสมัยต่อผู้ใช้บริการ ผู้บริหารแสดงออกด้วยกิริยาท่าทางและน้ำเสียงได้อย่างเหมาะสมกับบุคคล เวลา และสถานการณ์ต่างๆ สื่อสารอย่างชัดเจน ตรงประเด็น เข้าใจง่ายและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติด้วยอคติต่อผู้มารับบริการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอมอร จันทะคาม (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของครูผู้สอนยุคดิจิทัลใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะหลักของครูผู้สอนยุคดิจิทัลในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากต้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงไปต่าง ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

1.3) ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพัฒนาตนเองเป็นพฤติกรรมการพัฒนาศักยภาพตนเอง ให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยการเข้าประชุมทางวิชาการอบรม สัมมนาหรือ วิธีการอื่นๆ การรวบรวมและประมวลความรู้ในการพัฒนาสถานศึกษาและวิชาชีพ และนำไปแลกเปลี่ยนกับบุคคลอื่นอยู่เสมอหรือใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต มีระบบการบริหารจัดการการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการแสวงหาและพัฒนาความรู้ด้วยตนเองและการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองซึ่งการพัฒนาตนเอง เป็นหัวใจสำคัญที่สุดในการบริหารและจัดการศึกษาโดยที่ผู้บริหารรวบรวมองค์ความรู้ ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานอยู่เสมอ นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในระบบการบริหารจัดการศึกษา ใช้สื่อเทคโนโลยี ในการแสวงหาความรู้ได้อย่างคล่องแคล่ว ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพตนเองให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญา อารมณ์และสังคมอยู่เสมอ เข้าใจทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริศักดิ์ พระศรี (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การทำงานเป็นทีมเป็นพฤติกรรมความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึง

บทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ทำหน้าที่ประสานงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมปฏิบัติงานตามความถนัด ความสามารถของตนเอง ให้ความช่วยหลือ สนับสนุน เป็นกำลังใจซึ่งกันและกันสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ยอมรับการแสดงความคิดเห็นของเพื่อนในกลุ่ม ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมการบริหารแบบประชาธิปไตย ส่งเสริมการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีมสนับสนุนด้านทรัพยากรให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานสำเร็จ โดยที่ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ทำงานร่วมกับบุคลากรและผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้อำนวยความสะดวก ประสานงาน และหาแนวทางบุคลากรได้ทำงานร่วมกันหรือประสานงานกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานตามความถนัดและความสามารถ สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองในด้านต่างๆอยู่เสมอ มีการบริหารงานแบบประชาธิปไตย ส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมหรือปฏิบัติงานต่างๆ ในสถานศึกษา ผู้บริหารแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวริศา มีศรี และโอฬาร กาญจนากาศ (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง การบริหารการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม และด้าน เทคโนโลยีและการสื่อสาร ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนที่นำมาศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ได้แก่ ด้านความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความใฝ่รู้รักการอ่าน แสวงหา ความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจการทำงานของครูและด้านความสามารถ ในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้ง ภายในและภายนอก

2) การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารถึงแม้ว่าจะมีสมรรถนะในการบริหารสูง ใช้หลักการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนรับทราบนโยบายที่ชัดเจนจากผู้บริหารและสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการประชุมคณะครูของสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารมีการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัดเป็นแบบอย่างที่ดีสร้างความเชื่อมั่นเป็นที่ยอมรับและศรัทธาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ครูและบุคลากรทุกคนไม่ว่าจะมีการศึกษาในระดับใดหรือปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันต่างก็มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอมอร จันทะคาม (2564) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของครูผู้สอนยุค

ดิจิทัลใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของครูผู้สอนยุคดิจิทัลในสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ข้อเสนอแนะการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีคุณภาพตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ควรมีความคิดสร้างสรรค์ในการ สามารถนำสื่อเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ ในการบริหารงาน มีการจัดการกับข้อมูลอย่างเป็นระบบ และสามารถจัดหาทรัพยากรการบริหารมาใช้ได้อย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพ ผลงานบรรลุเป้าหมายโดยคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียนและชุมชน ควรจัดทำโครงการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ นิเทศการจัดการศึกษา ประเมินผลเพื่อพัฒนาอยู่เสมอๆ ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) ผู้บริหารสถานศึกษามีความตั้งใจและพยายามให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชน ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐอื่นๆที่เกี่ยวข้อง มีการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการมีความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือผู้เกี่ยวข้อง การศึกษาความต้องการของผู้รับบริการนำข้อมูล ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการนำข้อมูลที่ได้มานั้นปรับปรุงและพัฒนาระบบในการให้บริการ ตั้งใจเต็มใจและกระตือรือร้นในการให้บริการ แก่ผู้มาใช้บริการอีกทั้งยังจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานความต้องการของผู้รับบริการ ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เป็นที่ต้องการของชุมชนและสังคมด้วยการเข้าประชุม อบรม ประมวลความรู้ในการพัฒนาสถานศึกษาและวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ควรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านวิชาการร่วมกับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาอื่น ๆ ควรจัดการความรู้ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูและระบบการบริหารจัดการ ควรนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและสามารถนำนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในระบบการบริหารจัดการ ควรรู้จักวางตนให้เหมาะสมกับตำแหน่ง มีจิตใจมั่นคงไม่หวั่นไหวเปลี่ยนแปลงง่าย ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ควรมีความมุ่งมั่นและสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งมีเป้าหมายเดียวกัน ควรมีทักษะในการเจรจาโน้มน้าวผู้อื่นให้มีความคิดเห็นคล้อยตามเพื่อขจัดความขัดแย้งใดๆ ที่เกิดขึ้น ควรใช้กิริยาท่าทางคำพูดเหมาะสมต่อผู้อื่น ควรสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรทำงานเป็นทีม เข้มแข็งและประสบความสำเร็จ ควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีร่วมคิดร่วมตัดสินใจร่วมปฏิบัติและพึ่งพาอาศัยกันเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนีกร แสงสว่าง (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้แก่ (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ควรให้คำแนะนำแก่บุคลากรในองค์กรให้เข้าใจถึงความหมายของนวัตกรรม รวมถึงการจัดหาทรัพยากรให้เพื่อดำเนินการฝึกฝนและพัฒนาตามความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรโดยมีการกระตุ้นคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีการการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (2) ด้านการบริการที่ดี(Service Mind) ควรจัดการประชุมคณะครูและบุคลากรเพื่อชี้แจงแนวทาง การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของโรงเรียนให้ครบถ้วน ถูกต้อง ชัดเจน โดยมีการตรวจสอบข้อมูลก่อนแจ้งประชาสัมพันธ์ทุกครั้ง (3) ด้านการพัฒนาตนเอง (Self Development) ควรเข้ารับอบรมพัฒนาทักษะทางด้านต่างๆ เป็นประจำ รวมถึงการนำทักษะความรู้ที่มีอยู่ให้คำปรึกษาแนะนำกับคณะครูและบุคลากรในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการเข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนารวมกัน พูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้บริหารต่างสถานศึกษา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาของตนเอง และ (4) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ควรส่งเสริม สนับสนุน สร้างความตระหนักในการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยผู้บริหารสถานศึกษาคอยให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือ โดยใช้ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม และรับฟังข้อเสนอแนะจากบุคลากรในสถานศึกษา

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดควรมีนโยบายให้เป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ต่อไป

2) จากผลการวิจัย พบว่า ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) มีค่าเฉลี่ยต่ำ ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนการบริการที่ดี

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

ผู้วิจัยได้เสนอแนะจากผลการวิจัยได้ดังนี้

1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาวการณ์ปัจจุบัน

2) ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) พบว่า ผู้บริหารมอบหมายให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเร่งดำเนินการจัดทำสื่อนำเนอข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์สถานศึกษาให้ทันสมัยต่อผู้ใช้บริการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ ที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายให้กับผู้ปกครองหรือนักเรียน เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของโรงเรียน ให้ครบถ้วน ถูกต้องชัดเจน โดยมีการตรวจสอบข้อมูลก่อนแจ้งประชาสัมพันธ์ทุกครั้ง

3) ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development) พบว่า ผู้บริหารนำปรัชญาเศรษกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและทฤษฎีใหม่ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการจัดการและดำเนินในภารกิจ โครงการและกิจกรรมทางการศึกษาของผู้บริหารเองของครู และของบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ และของนักเรียน

4) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) พบว่า ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมที่ดีกับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมมือกันในการทำงานเป็นทีม และสร้างความสัมพันธ์อันดีงามภายในโรงเรียน พัฒนาทักษะปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในสถานการณ์ต่างๆ

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1) ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริการที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา คือการบริการที่ดี เพื่อนำไปเป็นเครื่องมือในการบริหารต่อไป

2) ควรมีการศึกษาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นระเบียบวิธีวิจัยแบบ PAR

บรรณานุกรม

1) หนังสือ

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับบที่ 2 พ.ศ. 2545. และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์

ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2556). *เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟิค.

จรวยพร ธรณินทร์. (2552). *12 ไม้เด็ดสูตรสำเร็จข้าราชการ.* กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์.

จรุณี เก้าเอี้ยน. (2557). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ.* สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์.

จันทรานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3).* นนทบุรี: บุ๊คพอยท์ .

จิราภรณ์ ผันสว่าง. (2562). *ผู้นำกับการเป็นนักบริหารการศึกษามืออาชีพ Professional Education Leadership.* มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

จีรวิทย์ มั่นดงวัฒนะ. (2551). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.* นครศรีธรรมราช: ม.ป.ท.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ภาคปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

เดชา เดชะวัฒนไพศาล. (2543). *Competency - Based Human Resources Management*. กรุงเทพฯ: HR Magazine.

เทื้อน ทองแก้ว. (2550). *สมรรถนะ : หลักการและแนวปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ธำรงศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น.

ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบสองและประเมินภายนอกรอบสาม.* กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.* นนทบุรี: ตีรณสาร.

นิสดารก์ เวชยานนท์. (2553). *Competency based approach (พิมพ์ครั้งที่ 4).* กรุงเทพฯ: เดอะกราฟิโกซิสเต็มส์.

ประภาพรรณ รักเลี้ยง. (2556). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา.* พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). *หลักการจัดการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร. (2554). *การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร.* มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

วิจารณ์ พานิช. (2556). *วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 3).* กรุงเทพฯ: บริษัทตถาตาพับลิเคชั่น.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2553). *โรงเรียน : การบริหารสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). *หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน.* คู่มือสมรรถนะหลัก. นนทบุรี: บริษัทประชุมช่าง จำกัด

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *คู่มือการบริหารความเสี่ยง.* กรุงเทพฯ: กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2551). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency.* กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเตอร์พริ้นท์จำกัด (มหาชน)

สุนทร โคตรบรรเทา. (2554). *หลักการบริหารและทฤษฎีการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3).* กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

สุรชัย พรหมพันธุ์. (2554). *ชำแหละสมรรถนะเพื่อการพัฒนา Competency.* กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

องค์การรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้. (2558). *สมรรถนะแห่งความสำเร็จสำหรับผู้อำนวยการโรงเรียนในภูมิภาคแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้.* ฟิลิปปินส์: อินโนเทค.

อธิพงษ์ ฤทธิชัย. (2556). *แนวคิดเรื่องสมรรถนะ.* กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

อนันท์ งามสะอาด. (2552). *ทักษะชีวิต.* กรุงเทพฯ: สุรินทร์รุ่งธนเกียรติออฟเซ็ท.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2553). *สมรรถนะการบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซนเตอร์.

Amanda Criswell Jones. (2016). *Leading the Charge in Changing Times: 21st Century Learning and Leading.* USA: University of South Alabama.

Baird. (2006). *Skills of an Effective Administrator*. Harvard, USA.: Harvard Business Review.

Boam, Rand Sparrow, P. (1992). *Design and Achieving Competency : A Competency Based Approach to Developing People and Organizations*. London: McGraw – Hill. International (UK) Limited.

Coleman, L.A. (2008). *The role of school administrator as knowledge manager: A process for school improvement.* New Jersey: Princeton University Press.

Hoyle, English and Stefty (2005). *Skills for Successful 21st Century School Leaders*. Harvard, USA.: Harvard Business Review.

Katz, R.L. (1995). *Skill of effective administrator*. Harvard Business Review: USA.

Marmon. (2002). *Human resource in organizations*. London: Pearson Education.

Ozcelik, G.&M. Ferman. (2006). *Competency approach to human resource – Management*. Thousand Oak: March.

Puccio, G. J., Mance, M., & Murdock, M. C. (2011). *Creative leadership: Skills that drive change (2nd ed).* Thousand Oaks, CA: Sage.

R.E. Boyatzis. (1982). *The Competent Manager*. New York: McGraw-Hill.

Shermon, G. (2004). *Competencies Based HRM: A Strategic Resource for Competencies Mapping.* New Delhi: Tata McGraw - Hill.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Model for Superior Performance*. New York: Wiley & Sons.

Eith, G. L. (2002). *Visions, roles and competencies of the 21st century community college continuing education department head*. Columbia: Teachers College, Columbia University.

Kennedy and Dresser. (2015). *The Competency Management*: *Creating a Competency Based Work place*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.

Lindgren, Henfridsson and Schultze. (2014). *The Functional Competency*. New York: Routledge.

2) ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์และ สารนิพนธ์

กมลพัชร หินแก้ว. (2555). *สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

กรกต ขาวสะอาด. (2559). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

คนึง ทองตะโก. (2561). *สมรรถนะหลักกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

จารุณี ดวงแก้ว. (2553). *ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

จันทร์เพ็ญ ธนะฤกษ์. (2555). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

จรัล เลิศจามีกร. (2554). *กิจกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ในการปฏิบัติของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

จิรวัฒน์ พึ่งสุข. (2553). *สภาพและปัญหาการใช้สารสนเทศเพื่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

จิราภา เพียรเจริญ. (2556). *บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

จุฑามาศ เทพเทียมทัศ. (2558). *สมรรถนะผู้บริหารกับงานประกันคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ชำนาญ สุรินาม. (2554). *สมรรถนะของผู้บริหารและคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นฐานการศึกษายโสธร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

โชคชัย นาไชย. (2559). *ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม*, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ณัฐธยาน์ โพธิ์ชาธาร. (2553). *การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์*, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ณัฐธีรา มีจันทร์. (2562). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมพัฒนา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ดารารัตน์ จันทร์กาย. (2559). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2558 -2567).* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุตรดิตถ์.

ทนงศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ. (2550). *เทคนิคการบริหารการศึกษา*, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, สถาบันบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

นฤพล สายวิลัย. (2565). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรตที่ 21 ในสหวิทยาเขตสาเกตนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด.* มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

บรรลุ ชินน้ำพอง. (2555). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ปาริฉัตร ช่อชิต. (2559). *สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, ภาควิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พงศ์สิริ เกื้อวราห์กุล. (2559). *สมรรถนะผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิชามญชุ์ ลาวชัย. (2562). *สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พรพิศ อินทะสุระ. (2553). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

พรวิณี เฉานอก. (2556). *สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2.* สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พเยาว์ สุดรัก. (2553). *สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขพื้นที่การศึกษาปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วายุภักษ์ สิริกาญจนสกุล. (2564). *สมรรถนะผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

วิมลรัตน์ ศรีสำอาง. (2558). *สมรรถนะหลักทางการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนครพนม.

ศิริศักดิ์ พระศรี. (2564). *สมรรถนะการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด.* มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน . (2563). *สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, ภาควิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน. (2559). *สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยการอาชีพ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

เอมอร จันทะคาม. (2564). *สมรรถนะหลักของครูผู้สอนยุคดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.* มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

3) บทความในวารสาร

ปวริศา มีศรี, โอฬาร กาญจนากาศ. (2562). สมรรถนะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. 8*(1), 138–144.

Deist, Francoise Delamare Le, and Winterton, J. (2005). What is Competency?. *Human Resource Development International, 8*(1), 27-46. 107

Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970).Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607–610.

4) เอกสารสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์

ครรชิต มาลัยวงศ์. (2557). *เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา.* สืบค้นเมื่อ 28 กันยายน 2566, จาก https://drkanchit.com/general_articles/articles/general_24.html.

วีรพงษ์ ไชยหงส์. (2561). *หลักการ แนวคิด และทฤษฎี บริหารการศึกษา.* สืบค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2566, จาก http://drweerapong.blogspot.com.

สุภัททา ปีณทะแพทย์. (2555). ภาวะผู้นำของนักบริหารการศึกษามืออาชีพ. สืบค้นเมื่อ 14 ตุลาคม 2566, จาก http://www.supatta.haysamy.com/leaoler-pro.html.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด. (2566). *ข้อมูลบุคลากร.* สืบค้นเมื่อ 14 ตุลาคม 2566, จากhttps://ret2.go.th.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

1) ดร. มิญช์มนัส วรรณมหินทร์ สลางสิงห์	วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2
2) ดร. ชาญวิทย์ ชุมศรี	วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหัวดงกำแพง
3) 2) รศ.ดร.สุเทพ เมยไธสง	วุฒิการศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลียงเมือง ตำบล สะอาดสาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว ๐๐๔๖

๑๙ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เจริญพร นางมิญช์มนัช วรรณมหินทร์ สลางสิงห์

ด้วย นางสาวรัตติกาญ ทองจันทร์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๕ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ ๘ เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

พ. เมธีวัชราภรณ์

(พระเมธีวัชราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

- ยินดี เป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบเครื่องมือ
- ตรวจสอบเครื่องมือให้แล้ว

(นางมิญช์มนัส วรรณมหินทร์ สลางสิงห์)
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๖๑ ๓๙๑๕๓๙๔



ที่ ศธ ๐๔๑๒๒.๓๐๐/๘

โรงเรียนบ้านหัวดงกำแพง หมู่ที่ ๗
ตำบลเมืองบัว อำเภอเกษตรวิสัย
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๑๕๐

๒๐ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ตอบรับเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

อ้างถึง หนังสือ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ที่ อว ๗๘๑๗/ว๐๐๔๖
ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตอบรับเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) จำนวน ๑ ฉบับ

ตามที่อ้างถึง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์บุคลากรโรงเรียนบ้านหัวดงกำแพง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) ให้กับ นางสาวรัตติกาญ ทองจันทร์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๕ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ตามความละเอียดแจ้งมาแล้วนั้น

บัดนี้ โรงเรียนบ้านหัวดงกำแพง ได้ดำเนินการจัดทำตอบรับเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC) เสร็จเรียบร้อยแล้ว ดังรายละเอียดที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชาญวิทย์ ชุมศรี)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหัวดงกำแพง

งานธุรการ.
โทร (งานธุรการ). ๐๖๓-๐๐๙-๖๙๐๗
โทร (ผอ.). ๐๘๗-๙๓๕-๕๐๐๑
e-Mail : choomsri@gmail.com

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ชื่อ **นายชาญวิทย์ ชุมศรี** ตำแหน่ง **ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหัวดงกำแพง** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ เบอร์โทรศัพท์ ๐๙๗-๙๓๕-๕๐๐๑ e-mail choomsri@gmail.com

☑ มีความยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
☐ ไม่สามารถเป็นผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ให้กับ **นางสาวรัตติกาญ ทองจันทร์** เลขทะเบียนนักศึกษา **๖๕๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๕** นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ลงชื่อ

(นายชาญวิทย์ ชุมศรี)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหัวดงกำแพง

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๓๒๔

ที่ อว ๘๓๐๙๙/ว ๐๐๓๐ **วันที่** ๑๕ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เจริญพร รองศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ เสนไธสง

ด้วย นางสาวรัตติกาญ ทองจันทร์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๕ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ ๔ เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนรายงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

(พระมหาวีรชาภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคลงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

โรงเรียนเมืองราชีปทุม
เลขรับที่ 207
วันที่ 2 ก.พ. 2567
เวลา

ที่ อว ๗๘๑๗/๐๐๖๗

๓๐ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out)

เจริญพร นายณัฐพล คำหารพล ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองราชีปทุม

ด้วย นางสาวรัตติกาญ ทองจันทร์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๒๐๗๔๐๔๓๒๐๒๕ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์ เรื่อง "สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ ๔ เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒)" มีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) ในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้ข้อมูลประกอบการเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์และขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

พ.เมธีวัชราภรณ์

(พระเมธีวัชราภรณ์, รศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

-เห็นควรอนุเคราะห์.
๓๑ ม.ค. ๖๗.

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑
นักศึกษา โทร. ๐๖๑ ๓๙๑๕๓๙๔

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

<u>คำชี้แจง</u>

1 . แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษางานวิจัยสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

2 . แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นตรวจสอบรายการ(Check List) ประกอบด้วย ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

3. แบบสอบถามฉบับนี้ จะใช้สำหรับเก็บข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

4. กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้ศึกษาจะเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับและนำเสนอเป็นภาพรวมเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อสถานภาพใดๆ ของท่านแต่อย่างใดจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ได้กรุณาตอบแบบสอบถามชุดนี้ให้ครบถ้วน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

รัตติกาญ ทองจันทร์

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

แบบสอบถามการวิจัย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ／ ลงในช่อง ☐ ที่เป็นจริง

1. ตำแหน่ง
   - ☐ ผู้บริหาร
   - ☐ ครูผู้สอน
2. ระดับการศึกษา
   - ☐ ปริญญาตรี
   - ☐ สูงกว่าปริญญาตรี
3. ขนาดสถานศึกษา
   - ☐ เล็ก
   - ☐ กลาง
   - ☐ ใหญ่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ／ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงข้อเดียวโดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อที่	สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)						
1	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
2	ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ ในการวางแผนพัฒนาการศึกษา การจัดโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นระบบ					
3	ผู้บริหารจัดหาทรัพยากรการบริหารมาใช้อย่างประหยัดโดยบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและให้ได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร					
4	ผู้บริหารกำหนดและนำนโยบาย จุดมุ่งหมายและขอบข่ายของงานที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน					
5	ผู้บริหารคำนึงถึงความต้องการทางด้านการศึกษาของชุมชนนำมาเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาและจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา					
6	ผู้บริหารสามารถนำ สื่อ นวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการบริหารงานจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ					

ข้อที่	สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
7	ผู้บริหารตรวจสอบ นิเทศ กำกับติดตามงานและกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นใส่ใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ					
8	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งมั่นในการผลิตผลงาน พัฒนาและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์					
9	ผู้บริหารสามารถกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
10	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เปิดใจรับสิ่งใหม่ๆ ทันต่อสถานการณ์อยู่เสมอ					
11	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องเสมอ					
12	ผู้บริหารปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์โดยคำนึงถึงผลผลิตและผลลัพธ์ในการทำงานให้ตรงตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นการบริหารที่มีทิศทางในการปฏิบัติ					
ด้านการบริการที่ดี (Service Mind)						
13	ผู้บริหารศึกษาความต้องการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างสม่ำเสมอ					
14	ผู้บริหารจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานของความต้องการของผู้รับบริการ					
15	ผู้บริหารให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ เต็มใจ และกระตือรือร้นในการให้บริการ					
16	ผู้บริหารประเมินความพึงพอใจ ของผู้รับบริการ หรือผู้เกี่ยวข้องเป็นประจำ					
17	ผู้บริหารนำผลการประเมินการให้บริการมาปรับปรุงพัฒนา					
18	ผู้บริหารสามารถสื่อสารอย่างชัดเจน ตรงประเด็น เข้าใจง่าย					
19	ผู้บริหารแสดงออกด้วยกิริยาท่าทางและน้ำเสียงได้อย่างเหมาะสมกับบุคคล เวลา และสถานการณ์ต่างๆ					

ข้อที่	สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
20	ผู้บริหารสามารถจัดทำสื่อนำเนอข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์สถานศึกษาให้ทันสมัยต่อผู้ใช้บริการ					
21	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติด้วยอคติต่อผู้มารับบริการ					
22	ผู้บริหารศึกษา สภาพ ปัญหาการให้บริการของสถานศึกษาให้ครอบคลุมทุกด้าน					
23	ผู้บริหารศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
24	ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงระบบการให้บริการที่ดีอย่างต่อเนื่อง					
ด้านการพัฒนาตนเอง (Self-Development)						
25	ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพตนเองให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญา อารมณ์และสังคมอยู่เสมอ					
26	ผู้บริหารศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เข้าร่วมประชุมวิชาการ อบรม สัมนาอยู่เสมอ					
27	ผู้บริหารนำความรู้มาพัฒนาสถานศึกษาและวิชาชีพอยู่สมอ					
28	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านต่างๆกับเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา					
29	ผู้บริหารใช้สื่อ เทคโนโลยี ในการแสวงหาความรู้ได้อย่างคล่องแคล่ว					
30	ผู้บริหารนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในระบบการบริหารจัดการศึกษา					
31	ผู้บริหารรวบรวมองค์ความรู้ ผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานอยู่เสมอ					
32	ผู้บริหารนำปรัชญาเศรษกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา					
33	ผู้บริหารเข้าใจทักษะความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง					

ข้อที่	สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
34	ผู้บริหารพัฒนาบุคลิกภาพ คุณธรรมจริยธรรม และวิชาชีพ					
35	ผู้บริหารมีความรอบรู้ รู้กว้าง รู้ไกล ช่างสังเกต รู้จักฟังอยู่เสมอ					
36	ผู้บริหารติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆในวงวิชาการและวิชาชีพ					
ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)						
37	ผู้บริหารใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมหรือปฏิบัติงานต่างๆ ในสถานศึกษา					
38	ผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวก ประสานงาน และหาแนวทางบุคลากรได้ทำงานร่วมกันหรือประสานงานกัน					
39	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานตามความถนัดและความสามารถ					
40	ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย					
41	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองในด้านต่างๆอยู่เสมอ					
42	ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรและผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
43	ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมที่ดีกับบุคลากร					
44	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน กับเพื่อนร่วมงานภายในสถานศึกษา					
45	ผู้บริหารแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะ					
46	ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับสถานการ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย					
47	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ปรับวิธีคิด วิธีปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์					
48	ผู้บริหารมีการบริหารงานแบบประชาธิปไตย ส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

<u>คำชี้แจง</u> โปรดให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ 8 เมืองเกษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2

1. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

.....

.....

.....

2. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริการที่ดี

.....

.....

.....

3. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาตนเอง

.....

.....

.....

4. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ภาคผนวก จ
ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

เกณฑ์การประเมิน

ขอให้ท่านโปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามว่าเนื้อหาสาระของแต่ละข้อคำถามสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม (ตัวบ่งชี้) กับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์เฉพาะและวัตถุประสงค์การวิจัย ตามเกณฑ์ประเมิน แล้วโปรดทำเครื่องหมายถูก (✓) ตามเกณฑ์ประเมินดังนี้

คะแนน +1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะการวิจัย

คะแนน 0 หมายถึง ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะการวิจัย

คะแนน -1 หมายถึง ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น วัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เฉพาะการวิจัย

ผลการตรวจสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	ค่าเฉลี่ย IOC	สรุปผล
	1	2	3			
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	ค่าเฉลี่ย IOC	สรุปผล
	1	2	3			
19	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
32	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
44	3	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
45	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			คะแนนรวม	ค่าเฉลี่ย IOC	สรุปผล
	1	2	3			
47	+1	0	+1	3	0.67	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

สูตร $\sum R = \frac{IOC}{N}$

IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้อง

N แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

หมายเหตุ: ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 คัดเลือกไว้ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

สรุปค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

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
.972	48

มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.972

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ สกุล : นางสาวรัตติกาญ ทองจันทร์

วัน เดือน ปีเกิด : 12 มีนาคม 2533

ชาติภูมิ : ร้อยเอ็ด

ที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ 83 บ้านฝาง หมู่ที่ 11
ตำบลบ้านฝาง อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด 45150
E-mail : rattikanthongchan@gmail.com
Tel. Mobile : 061-3915394
ID. Line : 0613915394

การศึกษา : ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
พุทธศักราช 2556

การทำงาน : ครู คศ.2 โรงเรียนวัดบ้านโพนเงิน อำเภอเกษตรวิสัย
จังหวัดร้อยเอ็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 2 พุทธศักราช 2563 - ปัจจุบัน
ครู ผู้ช่วย, ครู คศ.1 โรงเรียนอัคคะวิทยา อำเภอโพธิ์ชัย
จังหวัดร้อยเอ็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 3 พุทธศักราช 2560 - 2562