



แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร

เขต 1

จักรกฤษณ์ พะโยม

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร

เขต 1

จักรกฤษณ์ พะโยม

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร อนุมัติให้การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของ ผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1” เสนอโดย จักรกฤษณ์ พะโยม เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

(รองศาสตราจารย์วิสิฐ ธีญะวัน)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

คณะกรรมการการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการสอบ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พฤตฉิมพล พฤตฉิมกุล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพัฒน์ รักพรหมงคล)

..... กรรมการสอบ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ ขวัญมัน)

..... กรรมการสอบ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จารุพันธ์ ขวัญแน่น)

ชื่อการศึกษา **ค้นคว้าอิสระ** แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1

ผู้วิจัย นายจักรกฤษณ์ พะโยม รหัสนักศึกษา 624140112

ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพัฒน์ รักพรหมงคล ปีการศึกษา 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1
2) เปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์บริหาร
3) หาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา
กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารในสถานศึกษาจำนวน 132 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ
เครจซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการ
วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความถี่ การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test
และ F-test (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 ระดับสมรรถนะในภาพรวมและ
รายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามเพศ
และประสบการณ์บริหารในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่
ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดวัตถุประสงค์และ
เป้าหมาย ผู้บริหารโรงเรียนเน้นการบริหารการสร้างทีมงาน ผู้บริหารโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีมและการบริหาร
แบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารโรงเรียนควรนำข้อมูลมาปรับปรุงการบริการ ผู้บริหารโรงเรียนต้องส่งเสริมให้บุคลากรแสดง
ศักยภาพ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการวางแผน ผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาการสื่อสารและมุ่งใจด้วยการใช้เทคโนโลยี
และผู้บริหารต้องมีการกำหนดขอบข่ายงานของโรงเรียน

คำสำคัญ: สมรรถนะในการบริหารงานของผู้บริหารในสถานศึกษา

Independent Study Title: The Guidelines for Competency in Management development Affecting School Effectiveness of School Administrators under Kamphaeng Phet Primary Education Service Area Office 1.

Researcher: Mr.Jakkrit Payom; **Student ID:** 624140112

Degree: Master of Education Administration (Education Administration);

Advisor: Dr.Poompipat Rukponmongkol, Associate Professor; **Academic Year:** 2022

Abstract

The aims of study were 1) to study the competency in management development affecting school effectiveness of school administrators under Kamphaeng Phet Primary Education Service Area Office1. 2) to compare the competency in management development affecting school effectiveness of school administrators under Kamphaeng Phet Primary Education Service Area Office1 classified by gender and management experience. 3) to study the guidelines for developing competency in management affecting school effectiveness of school administrators.

The sample consisted of 132 school administrators. the sample size used Krejcie and Morgan. the research instrument ware a questionnaire and semi-structured interviews. The data were analyzed using mean, standard deviation, frequency distribution, t-test and F-test one-way ANOVA.

The research results revealed as follows 1) the competency in management development affecting school effectiveness of school administrators under Kamphaeng Phet Primary Education Service Area Office1 competency as a whole and each aspect were at a high level. 2) the comparative results of the competency in management development affecting school effectiveness of school administrators under Kamphaeng Phet Primary Education Service Area Office1 classified by gender and management experience overall and in each aspect were not difference. 3) the guidelines for competency in management development affecting school effectiveness of school administrators revealed that school administrators should set objectives and goals, emphasize team-based management, emphasize teamwork and cooperative management, bring information to improve services, encourage individuals to show their potential, plan management, communication by using technology and establish the scope the school is workload.

Keyword: Competency in Management of School Administrators

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่ได้กรุณาให้ คำแนะนำ ช่วยเหลือ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสมบูรณ์ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดียิ่ง ผู้วิจัยซาบซึ้งในความอนุเคราะห์ที่ได้รับจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พฤษภูมิพล พฤษภูมิกุล ประธานกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ ขวัญมัน กรรมการ สอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จารุพันธ์ ขวัญแน่น กรรมการสอบ และอาจารย์หลักสูตรครุศาสตรมหา บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ทุกท่านที่ถ่ายทอดความรู้ ด้านการบริหารการศึกษาให้ผู้วิจัย จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วชิระ วิชชุกรินทร์ คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร รองศาสตราจารย์ ดร.ทวนทอง เขาวงกิตพิงค์ อาจารย์ประจำสาขา จิตวิทยา คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาติ ปณระชา อาจารย์ประจำสาขาคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ดร.รมย์ พะโยม ศึกษาธิการจังหวัดกำแพงเพชร และ ดร.สุนิรันดร์ รุ่งเรืองรมชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนยางเสด็จราษฎร์ พัฒนา ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย พร้อมทั้งแนะนำและให้ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัย ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการในสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและตอบ แบบสัมภาษณ์ พร้อมอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ขอขอบคุณเพื่อน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือขอขอบพระคุณผู้ที่ได้ให้ ข้อมูลหนังสือทุกเล่มในการอ้างอิง จนทำให้การทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

ความสำเร็จและความภูมิใจอันเกิดจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ผู้มีพระคุณที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอดมา ประโยชน์และคุณค่าอันพึงมีขอ น้อมเป็นเครื่องบูชาผู้ให้กำเนิด เลี้ยงดูอบรม สั่งสอน ครอบครั้ว ครูอาจารย์เพื่อนร่วมเรียน เพื่อน ร่วมงาน และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่เป็นส่วนหนึ่งจนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ฉบับนี้ประสบความสำเร็จไปได้ด้วยดี

จักรกฤษณ์ พะโยม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
1. การบริหารจัดการในสถานศึกษา.....	10
1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา.....	10
1.2 ความหมายของผู้บริหารในสถานศึกษา.....	11
1.3 ความสำคัญของผู้บริหารในสถานศึกษา.....	13
1.4 กระบวนการบริหารในสถานศึกษา.....	15
2. สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา.....	20
2.1 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในสถานศึกษา.....	20
2.2 ความเป็นมาของสมรรถนะ.....	22
2.3 ความหมายของสมรรถนะ.....	26
2.4 ความสำคัญของสมรรถนะ.....	27
2.5 องค์ประกอบของสมรรถนะ.....	30

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.6 ประเภทของสมรรถนะ.....	39
2.7 สมรรถนะในการบริหารงาน.....	42
2.8 การบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน.....	61
3. บริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1.....	66
3.1 ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา.....	68
3.2 การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา.....	70
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	72
4.1 งานวิจัยในประเทศ.....	72
4.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....	80
5. กรอบแนวคิดการวิจัย.....	82
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	83
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 และเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ บริหาร.....	83
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	83
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	84
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	84
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	86
การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ.....	86

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1.....	88
ผู้ให้ข้อมูล.....	88
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	88
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	89
การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ.....	89
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	90
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย.....	91
ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	91
ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสมรรถนะในการ บริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1.....	91
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1.....	92
ผลการวิเคราะห์การศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1.....	92
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์บริหาร...	103

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.1 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามเพศ.....	103
3.2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ บริหาร.....	105
ตอนที่ 4 การหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1.....	107
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	116
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	116
วิธีดำเนินการวิจัย.....	116
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	116
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	117
การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ.....	118
สรุปผลการวิจัย.....	118
อภิปรายผลการวิจัย.....	119
ข้อเสนอแนะ.....	121
บรรณานุกรม.....	124
ภาคผนวก.....	138
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	140
ภาคผนวก ข ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม.....	148
ภาคผนวก ค แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย.....	157

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	168
ภาคผนวก จ หนังสือราชการติดต่อประสานงาน.....	171
ประวัติผู้เขียน.....	179

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 แสดงสมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน.....	45
ตารางที่ 2 แสดงสมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี.....	46
ตารางที่ 3 แสดงสมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง.....	47
ตารางที่ 4 แสดงสมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม.....	48
ตารางที่ 5 แสดงสมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู.....	50
ตารางที่ 6 แสดงการสังเคราะห์สมรรถนะในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน	55
ตารางที่ 7 แสดงรายละเอียดประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ปีการศึกษา 2564.....	85
ตารางที่ 8 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนก ตามเพศ และประสบการณ์การบริหาร.....	93
ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาสมรรถนะในการ บริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ใน ภาพรวม.....	94
ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการบริหารงานที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation).....	95
ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการบริหารงานที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork).....	96

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาสมรรถนะในการ บริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ด้านการ บริการที่ดี (Service Mind).....	97
ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาสมรรถนะในการ บริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ด้านการ พัฒนาศักยภาพบุคลากร (Potential Development).....	98
ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาสมรรถนะในการ บริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ด้านการ วิเคราะห์และการสังเคราะห์ (Analysis & Synthesis).....	100
ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาสมรรถนะในการ บริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ด้านการ สื่อสารและแรงจูงใจ (Communication & Influencing).....	101
ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาสมรรถนะในการ บริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ด้านการมี วิสัยทัศน์ (Vision).....	103
ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบสภาพสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามเพศ.....	105

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 18 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบสภาพการพัฒนา สมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์บริหาร.....	106
ตารางที่ 19 แสดงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการบริหารงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation).....	108
ตารางที่ 20 แสดงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการบริหารงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงาน ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork).....	109
ตารางที่ 21 แสดงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการบริหารงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงาน ด้านการบริการที่ดี (Service Mind).....	110
ตารางที่ 22 แสดงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการบริหารงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Potential Development).....	111
ตารางที่ 23 แสดงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการบริหารงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงาน ด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ (Analysis & Synthesis).....	113

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 24 แสดงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการบริหารงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงาน ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ (Communication & Influencing).....	114
ตารางที่ 25 แสดงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการบริหารงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision).....	115

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 แสดงกระบวนการบริหาร POCCC.....	16
ภาพที่ 2 แสดงกระบวนการบริหาร PDCA (วงจรเดมมิ่ง).....	19
ภาพที่ 3 แสดงโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model).....	31
ภาพที่ 4 แสดง Iceberg Model Competency ความสัมพันธ์ในเชิงอธิบาย และ เปรียบเทียบ.....	33
ภาพที่ 5 แสดงสมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ.....	34
ภาพที่ 6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างของบุคคลกับสมรรถนะและผลงาน.....	34
ภาพที่ 7 ประเภทสมรรถนะตามตำแหน่งงาน.....	39
ภาพที่ 8 แสดงพื้นที่รับผิดชอบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1.....	68
ภาพที่ 9 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย.....	83

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา ประเทศจะเจริญก้าวหน้าขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ในหมวด 16 การปฏิรูปประเทศ มาตรา 258 จ. ด้านการศึกษา 3) วางหลักไว้ว่า ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง 4) ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกระดับ ให้สอดคล้องกันทั้งในระดับชาติและระดับเขตพื้นที่ (ราชกิจจานุเบกษา, 2560, หน้า 77-80) ร่างของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) หมวดที่ 12 วางหลักไว้ว่า ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนอย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต การพัฒนาทุนมนุษย์ทุกช่วงวัยที่ผ่านมาได้มีความพยายามปรับปรุงคุณภาพการศึกษาทุกระดับ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564, หน้า 121-128) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 53 วางหลักไว้ว่า ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษามีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา (คณะกรรมการกฤษฎีกา, 2562, หน้า 13)

แนวคิด “สมรรถนะ” อ้างอิงจากทฤษฎีของศาสตราจารย์ เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (Professor Dr. David C. McClelland) จากบทความ “Testing for Competence rather than Intelligence” (American Psychologist, 1973, p.1-14) ได้ให้คำจำกัดความของ “สมรรถนะ” ว่าเป็นคุณลักษณะที่ทำให้บุคคลบางกลุ่ม บางคนในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ โดยบุคคลานั้นได้แสดงคุณลักษณะดังกล่าวมากกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ในสถานการณ์หลากหลายกว่า และได้ผลงานดีกว่าผู้อื่น (Office of the Civil Service Commission, 2010, p.1) คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว.10

ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 ได้มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีแนวทางในการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มีสมรรถนะในการบริหารงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2564, หน้า 52-53) ซึ่งเป็นแบบข้อตกลงในการพัฒนางาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ความท้าทายต่อภารกิจสำคัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหารในสถานศึกษาได้เกิดประเด็นที่ว่า สมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา มีความเหมาะสมกับทิศทาง พันธกิจ และการดำเนินงานของสถานศึกษาหรือไม่ ในกระบวนการกำหนดสมรรถนะนั้น จำต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร ตั้งแต่ขั้นตอนการกำหนดสมรรถนะจนไปถึงการนำสมรรถนะไปปรับใช้ในหน่วยงาน ในการเอาตัวแบบสมรรถนะในการบริหารงานไปปรับใช้ที่ผ่านมานั้นมีการนำเอาตัวแบบสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานแต่ก็ยังมีได้ปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานดังกล่าว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 เป็นหน่วยงานการศึกษาที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษา ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพด้านการจัดการศึกษาของสถานศึกษา มีการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาคุณภาพ (The Best Director Teacher and Education Personal) ให้ได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1, 2564) จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นทำให้ ผู้วิจัยสนใจศึกษา แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์บริหาร

3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

การศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และการเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์บริหารงาน ไม่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1. การศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และการเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์บริหาร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังต่อไปนี้

การศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดซึ่งได้มาจากการที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์หลักการ แนวคิดจากงานวิจัยและบทความที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) 2. ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) 3. ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) 4. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Potential Development) 5. ด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ (Analysis & Synthesis) 6. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (Communication & Influencing) และ 7. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 202 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1, 2564, หน้า 5) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p.608-610; อ้างถึงใน ละเอียด ศิลา น้อย, 2562, หน้า 93) ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นแบบเป็นสัดส่วนโดยใช้อำเภอเป็นหน่วยในการแบ่ง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 132 คน

1.3 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์หลักการ แนวคิดจากงานวิจัยและบทความที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) 2. ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) 3. ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) 4. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Potential Development) 5. ด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ (Analysis & Synthesis) 6. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (Communication & Influencing) และ 7. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)

การเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์บริหาร

ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ และประสบการณ์บริหาร

เพศ ประกอบด้วย ผู้บริหารในสถานศึกษา เพศชาย และเพศหญิง
ประสบการณ์บริหาร ประกอบด้วย ผู้บริหารในสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์บริหาร ต่ำกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา เปรียบเทียบจำแนกตามเพศ และเปรียบเทียบจากประสบการณ์บริหาร

ขั้นตอนที่ 2. การหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

2.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่องนี้ มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์หลักการ แนวคิดจากงานวิจัยและบทความที่เกี่ยวข้องกับ สมรรถนะ จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) 2. ด้านการ ทำงานเป็นทีม (Teamwork) 3. ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) 4. ด้านการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร (Potential Development) 5. ด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ (Analysis & Synthesis) 6. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (Communication & Influencing) และ 7. ด้านการมี วิสัยทัศน์ (Vision)

2.2 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยเรื่องนี้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ ประสบการณ์เกี่ยวกับ ทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนของผู้บริหารใน สถานศึกษา จำนวน 17 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารในสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 8 คน ผู้บริหารในสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลางจำนวน 8 คน และผู้บริหารในสถานศึกษาโรงเรียนขนาด ใหญ่ จำนวน 1 คน

2.3 ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการ บริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้การการวิจัยเรื่องนี้มี ดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมส่วนบุคคล ของผู้บริหารในสถานศึกษา ซึ่งได้มาจากการที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์หลักการ แนวคิดจากงานวิจัยและ บทความที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) 2. ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) 3. ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) 4. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Potential Development) 5. ด้านการวิเคราะห์และการ สังเคราะห์ (Analysis & Synthesis) 6. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (Communication & Influencing) และ 7. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง การ ดำเนินงานที่มีการตรวจสอบความสำเร็จของงาน นำปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ มาวัดความสำเร็จของการดำเนินงาน กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินงาน มีความ

มุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ดี มุ่งมั่นในงานที่ปฏิบัติได้อย่างมีมาตรฐานหรือเกินมาตรฐานที่มีอยู่ การสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยาก และท้าทายชนิดอาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานโดยมีมาตรฐานที่ผ่านมาจากตนหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดขึ้น มีกระบวนการการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ พัฒนาผลงานของโรงเรียนหรือสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จเน้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของครู นักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษา

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง การมีความสัมพันธ์อันดี

สามารถร่วมงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน การทำงานของเพื่อนร่วมงานโดยมีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือเป็นส่วนหนึ่งของทีมโรงเรียนหรือสถานศึกษา การมีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นในทีมได้ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะใดของทีม ซึ่งผู้นำการปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกไม่ต้องเป็นต้องเป็นหัวหน้าทีมเสมอไป แสดงบทบาทได้ทั้งผู้นำและผู้ตามในองค์กร ปรับตัวให้เข้ากับทุกสถานการณ์ โดยหลักการประชาธิปไตยในการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การบริหารแบบมีส่วนร่วมให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ อย่างเต็มความสามารถเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน มีการยกย่องให้เกียรติสมาชิกในทีมเสมอ ส่งเสริม สนับสนุน บังคับด้านต่างๆ รักษาสัมพันธ์ภาพรวมถึงมีการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและให้ความร่วมมือ

1.3 ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความเต็มใจ ตั้งใจ ในการบริหาร

ความต้องการของผู้รับบริการ พัฒนาการบริการที่ดีให้ความสำคัญต่อผู้รับบริการ มีการบริการให้ผู้รับบริการพึงพอใจ ใส่ใจ ในการบริการต่อนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติตนแก่ผู้รับบริการด้วยความเสมอภาคและให้เกียรติ เน้นความสำคัญต่อความพึงพอใจของผู้มารับบริการโดยการสำรวจพร้อมรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการ มีการนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนาการบริการที่ดีต่อไป

1.4 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Potential Development) หมายถึง การ

วางแผนโครงการหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานมีความใส่ใจและตั้งใจที่จะช่วยเหลือบุคลากรในการแก้ปัญหาให้ลุล่วง จัดการอบรม ส่งเสริม มีส่วนร่วมในการพัฒนาแก่บุคลากร จัดให้มีการศึกษาดูงานและพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานและให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา ด้านต่างๆ เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงศักยภาพของตนเอง มีการมอบหมายการทำงานให้บุคคลได้ปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้โอกาสบุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง

1.5 ด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ (Analysis & Synthesis) หมายถึง การ

วิเคราะห์สภาพปัญหา ทำความเข้าใจสถานการณ์ประเด็นปัญหาต่างๆ ได้อย่างถูกต้องสามารถใช้

แนวคิดหลักการทฤษฎีโดยแจกแจงแตกประเด็นออกเป็นส่วนย่อยๆ วิเคราะห์สถานการณ์ที่ละขั้นตอน มีการจัดหมวดหมู่ปัญหาหรือสถานการณ์อย่างเป็นระบบ ระเบียบเปรียบเทียบในแง่มุมต่างๆ ระบุได้ว่าอะไรเกิดก่อนหลัง มีการนำความรู้จากเทคโนโลยีแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยๆ แล้วจึงรวบรวมประเด็นต่างๆ ตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างถูกต้อง มีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ มีการวางแผนการปฏิบัติงานวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นไว้ล่วงหน้าเสมอ วิเคราะห์แก้ไขปัญหาและความเปลี่ยนแปลงที่มาจากภายนอก วิเคราะห์สภาพ ปัญหา ความต้องการของโรงเรียน ชุมชน เพื่อจัดทำนโยบายในสถานศึกษาได้ วิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

1.6 ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ (Communication & Influencing) หมายถึง ความสามารถในการพูด การเขียน การสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โต้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร การสื่อสารที่บรรลุเป้าหมาย จูงใจให้ผู้อื่นเห็นตามได้ สรุปประเด็นจากการฟัง การอ่าน ประเด็นจากการประชุม สร้างความเข้าใจตรงกันระหว่างบุคคล ใช้กระบวนการทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การพูดโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญและเกิดประโยชน์สูงสุด การเจรจาไกล่เกลี่ยให้บุคลากรที่มีความเห็นแตกต่างกันสามารถร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการจูงใจผู้อื่นด้วยเทคโนโลยีการสื่อสารช่วยให้บรรลุจุดหมาย

1.7 ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง การกำหนดทิศทาง ภารกิจ เป้าหมาย ได้อย่างเหมาะสมปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ การใช้หลักการมีหลักร่วมในการทำงาน ทำงานอย่างชัดเจนที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว พัฒนางค์กรให้เป็นไปอย่างมีรูปธรรมตามวิสัยทัศน์ ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถโน้มน้าวให้นำไปสู่การปฏิบัติเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายของโรงเรียน รวมถึงการวิเคราะห์จากจุดแข็ง จุดอ่อน วิฤต และโอกาส เพื่อกำหนดขอบข่ายงานที่ต้องดำเนินงานไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของงานของโรงเรียนที่เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารในสถานศึกษา ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ทำให้โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้หรือสูงขึ้น รวมถึงบุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์สามารถปฏิบัติตนในทางที่ถูกต้อง มีการปรับตัวให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและมีความพึงพอใจในการทำงาน จนส่งผลบรรลุเป้าหมายที่สำคัญของโรงเรียน

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา หมายถึง วิธีการส่งเสริมหรือแก้ไข สมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา ซึ่งได้มาจากการที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์หลักการแนวคิดจากงานวิจัยและบทความที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) 2. ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) 3. ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) 4. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Potential Development) 5. ด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ (Analysis & Synthesis) 6. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (Communication & Influencing) และ 7. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)

4. ผู้บริหารในสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการโรงเรียนในกรณีที่ตำแหน่งว่าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

4.1 เพศ หมายถึง ผู้บริหารในสถานศึกษา เพศชาย และเพศหญิง

4.2 ประสบการณ์บริหาร หมายถึง ผู้บริหารในสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์บริหารงาน ต่ำกว่า 5 ปี, 5-10 ปี, และ 10 ปีขึ้นไป

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 หมายถึง หน่วยงานการศึกษาที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษา และส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานในส่วนภูมิภาคของจังหวัดกำแพงเพชร ประกอบด้วย อำเภอเมืองกำแพงเพชร อำเภอพรานกระต่าย อำเภอไทรงาม อำเภอลานกระบือ และอำเภอโกสัมพีนคร

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ระดับสถานศึกษา ทราบถึงการศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ทราบผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์บริหาร และทราบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

2. ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารในสังกัดสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา เพื่อดำเนินการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผู้วิจัยศึกษาหลักการ ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบในการวิจัย และเป็นข้อมูลประกอบการศึกษาวิเคราะห์ อภิปรายผลการวิจัย โดยได้แบ่งเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

1. การบริหารจัดการในสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา
 - 1.2 ความหมายของผู้บริหารในสถานศึกษา
 - 1.3 ความสำคัญของผู้บริหารในสถานศึกษา
 - 1.4 กระบวนการบริหารในสถานศึกษา
2. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2 ความเป็นมาของสมรรถนะ
 - 2.3 ความหมายของสมรรถนะ
 - 2.4 ความสำคัญของสมรรถนะ
 - 2.5 องค์ประกอบของสมรรถนะ
 - 2.6 ประเภทของสมรรถนะ
 - 2.7 สมรรถนะในการบริหารงาน
 - 2.9 การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
3. บริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
 - 3.1 ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 3.2 การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

1. การบริหารจัดการในสถานศึกษา

ในการบริหารจัดการในสถานศึกษานั้น ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารจัดการในสถานศึกษาไว้หลายท่าน ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวม ความหมายของการบริหารการศึกษา ความหมายของผู้บริหารในสถานศึกษา ความสำคัญของผู้บริหารในสถานศึกษาและกระบวนการบริหารในสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหารการศึกษา มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารการศึกษาไว้หลายท่าน ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมไว้ ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2555, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารหมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในองค์การธุรกิจเรียกว่าผู้จัดการ (Manager) ในองค์การของรัฐเรียกว่า ผู้บริหาร (Administrator) ดังนั้นในองค์การธุรกิจจึงใช้คำว่าจัดการ (Management) ส่วนองค์การของรัฐใช้คำว่า การบริหาร (Administration)

สมคิด บางโม (2556, หน้า 60) ได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารประกอบด้วยคำว่าการบริหาร (Administration) นิยมใช้กับการบริหารราชการหรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบายศัพท์อีกคำหนึ่งคือ การจัดการ (Management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชนหรือการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้อย่างไรก็ตามคำว่า การบริหาร กับคำว่า การจัดการ ใช้แทนกันได้มีความหมายเหมือนกัน จึงจำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ทั้งที่เป็นศาสตร์และศิลป์ เพื่อนำเอาคนและทรัพยากรมารวมกันแล้วอำนาจการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

ศิริเพ็ญ สกุลวลีธร (2556, หน้า 41) ได้ให้ความหมายการบริหารการศึกษาไว้ว่า เป็นการบริหารงานของสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารพยายามเสริมสร้างความร่วมมือให้เกิดแก่ผู้ร่วมงานเพื่อที่จะดำเนินงานต่างๆ ในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสังคม โดยใช้ทรัพยากรและเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม

อำนาจ พลรักษา (2556, หน้า 17) ได้สรุปความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารงานโดยมีการจัดกิจกรรมต่างๆ อย่างมีระบบ ระเบียบตามกระบวนการการทำงาน เพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษาทั้งในด้านบุคลากร ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์

ชญาพัฒน์ ดอกมะลิ (2557, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า เป็นการบริหารงานของสถานศึกษา คือ ภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องใช้กระบวนการบริหาร

จัดการ ประกอบด้วยอย่างน้อย 4 อย่าง คือ การวางแผน การจัดการองค์การ การนำและการควบคุม โดยผู้บริหารจะต้องเลือกใช้วิธีการที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

วรัญญา เทียนสัมฤทธิ์ (2557, หน้า 10) ได้สรุปความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหาร การศึกษา เป็นการใช้ศิลปะและวิธีการต่างๆ ในการปฏิบัติงานด้วยความสามารถ โดยการเป็นผู้นำ วิชาการและประสานงานกับผู้ร่วมงานในการจัดการศึกษาในองค์การประสบผลสำเร็จบรรลุ วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นที่ยอมรับทั้งในองค์การภายในและภายนอก

ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล (2559, หน้า 49) ได้สรุปความหมายการบริหารการศึกษาไว้ว่า สำหรับการบริหารในฐานะที่เป็นวิชาการสาขาหนึ่ง มีลักษณะเป็นศาสตร์โดยสมบูรณ์ เช่นเดียวกับศาสตร์สาขาอื่นๆ กล่าวคือ เป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบให้เป็นระบบของการศึกษามี องค์แห่งความรู้ หลักการและทฤษฎี ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้า เชิงวิทยาศาสตร์การบริหารจึงเป็นสิ่งที่ นำมาศึกษาเล่าเรียนกันได้โดยนำไปประยุกต์ใช้สู่การปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์และ สิ่งแวดล้อม ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์ และบุคลิกภาพส่วนตัวของผู้บริหารแต่ละคน

จากที่กล่าวมาข้างต้นได้ สรุปความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่าการบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานวางแผน จัดการ ควบคุมการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุ ถึงเป้าหมายที่วางไว้ โดยการนำกลุ่มต่างๆ มารวมกันและร่วมกันทำงาน เพื่อให้งานและกิจกรรม สำเร็จตามบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารเป็นผู้ที่ต้อง รับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานที่เกิดขึ้น การบริหารในฐานะวิชาการสาขาหนึ่ง มี ลักษณะเป็นศาสตร์ที่มีวิทยาการที่สามารถเรียนรู้ได้ และเป็นศิลป์ที่มีลักษณะเกี่ยวกับการปฏิบัติ การ ประยุกต์ศาสตร์ต่างๆ เพื่อมาใช้ในการบริหาร

1.2 ความหมายของผู้บริหารในสถานศึกษา

ความหมายของผู้บริหารในสถานศึกษา มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้หลายท่าน ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมไว้ ดังนี้

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ.2556 (2556, หน้า 73) ให้ความหมาย ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายใน เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ชั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่า ปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

สมนึก ผดุงจันทร์ (2557, หน้า 2) ได้อธิบายความหมายของผู้บริหารในสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาให้มี สถานศึกษาและหน่วยงานการศึกษาตามประกาศกระทรวงและให้ตำแหน่งดังต่อไปนี้ เป็นตำแหน่งที่มี วิทยฐานะรองผู้อำนวยการชำนาญการ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

ผู้อำนวยการชำนาญการ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ และผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

ชัยยนต์ เพาพาน (2559, หน้า 309) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารในสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารในสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีบทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัย ในฐานะผู้ประเมิน การทบทวนนโยบาย การบริหารหลักสูตรและการสอน การกำหนดตารางปฏิบัติงาน การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร การประชาสัมพันธ์ การประสานสัมพันธ์กับชุมชน และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ศศิครดา แพงไทย (2559, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารในสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหลายบทบาท ขึ้นอยู่กับภารกิจและกิจกรรมการบริหารซึ่งการบริหารให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยหลายปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้องการบริหารงานการศึกษาในยุคปัจจุบันจะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกโดยเฉพาะสังคมแห่งการเรียนรู้ในยุคของเทคโนโลยีในการเชื่อมโยงข้อมูลต่างๆ ของทุกภูมิภาคของโลกเข้าด้วยกัน ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่และใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารระดับสูงจึงสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

นฤมล พรหมลัทธิ (2561, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารในสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีหน้าที่กำกับ ดูแลควบคุม รับผิดชอบการดำเนินการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา

สุกัญญา รอดระกำ (2561, หน้า 579) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารในสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารในสถานศึกษา คือ ผู้ที่ต้องทำความรู้จักกับการเปลี่ยนแปลง (Change) ต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง (Change Intervention) ด้วยการวางแผนปฏิบัติการในการปรับแต่งสิ่งต่างๆ ให้แตกต่างไปจากเดิม ต้องเป็นตัวแทนความเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ด้วยการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงหรือมีหน้าที่ในการจัดกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเพื่อพัฒนา ต้องเป็นนักปฏิรูป เป็นนักคิด นักพัฒนา ต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง ไม่ยึดติดต่อสิ่งใด ต้องส่งเสริมประชาธิปไตยบริหารงานแบบประชาธิปไตย เป็นผู้ประสานงานในองค์กรให้เกิดการทำงานที่ราบรื่นมุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ต้องเป็นผู้ประนีประนอม พยายามไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความขัดแย้งในองค์กร ผู้ประนีประนอมเมื่อเกิดปัญหาอ่อนหลักให้เป็นเบา ต้องให้ความสำคัญกับการประชาสัมพันธ์ เป็นนักประชาสัมพันธ์ และต้องมีความสามารถในการแก้ปัญหา โดยการนำยุทธศาสตร์ การมีส่วนร่วมและเหตุการณ์มาใช้เป็นหลักฐานในการแก้ปัญหาต่างๆ ในองค์กร

กขพรพรรณ สุธิทธิรัฐพงศ์ (2562, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารในสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ที่ใช้ศาสตร์และศิลป์รวมถึงวิธีการต่างๆ ในการปฏิบัติงานด้วยความสามารถโดยเป็นผู้นำบริหารงาน 4 ฝ่าย ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ต้องประสานงานกับผู้ร่วมงานในการจัดการศึกษาให้องค์กรประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นที่ยอมรับทั้งในองค์กรภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

จากที่กล่าวมาข้างต้นได้สรุปความหมายของผู้บริหารในสถานศึกษาได้ว่า ผู้บริหารในสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาทั้งของรัฐและของเอกชน มีหน้าที่รับผิดชอบบริหารสถานศึกษาพร้อมทั้งสนับสนุนปัจจัยหรืออุปกรณ์ที่จำเป็นต่างๆ ในการทำงานให้เพียงพอ เพื่อให้ครูมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของตนตามที่กำหนดไว้

1.3 ความสำคัญของผู้บริหารในสถานศึกษา

ความสำคัญของผู้บริหารในสถานศึกษา มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารในสถานศึกษาไว้หลายท่าน ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมไว้ ดังนี้

สุภาพร ภิรมย์เมือง (2556, หน้า 14-15) ได้สรุปความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญในด้านการบริหารและการจัดการศึกษา มีนโยบายมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนให้เป็นที่น่าพอใจตามหลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนคุณลักษณะหลายประการมาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเพื่อนำองค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

อริยธัญญา วงศ์ใหญ่ (2558, หน้า 12) ได้อธิบายความสำคัญผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อสถานศึกษา สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จในการดำเนินการมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน เพื่อความสำเร็จในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

กัญจน์รัตน์ สินธุรัตน์ (2559, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของความสำคัญของผู้บริหารในสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเจริญต่อคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษาและต่อการพัฒนาการทุกๆ ด้านของมนุษย์ที่เป็น ทรัพยากรที่สำคัญของชาติเพราะถ้าหากไม่มีการบริหารแล้ว การดำเนินงานของสถานศึกษา อาจจะต้องพบกับอุปสรรคมากมายจนไม่สามารถดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

พระมหาสุเทพ สุภาจาโร (บุญหยง) (2559, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของความสำคัญของผู้บริหารในสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษาทำให้การดำเนินงานมีระบบ ดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องมีวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุนและมีกระบวนการประเมิณผล ดังนั้นการบริหารจึงมีความสำคัญที่มุ่งไปสู่เป้าหมายร่วมกันขององค์กร การบริหารนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากเป็นการดำเนินงานที่มีระบบดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง มีวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และมีกระบวนการประเมิณผล ดังนั้นการบริหารจึงมุ่งไปสู่เป้าหมายร่วมกันขององค์กร

ธารทิพย์ ไชยโวหาร และวริทธิ์ จินดาพล (2559, หน้า 1036) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารในสถานศึกษาไว้ว่า ความสำคัญของผู้บริหารในสถานศึกษา มีความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารทางด้านบุคลากร กล่าวคือ การใช้คนให้ทำงานให้ได้ผลดีที่สุดโดยใช้เวลาน้อยมากที่สุด และสิ้นเปลืองเงินสิ้นเปลืองวัสดุในการทำงานนั้นๆ น้อยที่สุดหรืออีกนัยหนึ่งก็คือ การบริหารให้การศึกษาดำเนินไปด้วยดีและเกิดประโยชน์สมตามความมุ่งหมายของการศึกษา โดยอาศัยเทคนิคในการคัดเลือกบุคคลที่มาทำงานให้เหมาะสมและเทคนิคในการพัฒนาบุคคลที่มีอยู่แล้ว ให้มีความรู้ความสามารถที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์ ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมให้คนเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้าและได้รับผลตอบแทนเป็นที่พอใจและมีความสุขในการทำงาน การบริหารงานบุคคลคือ หัวใจของการบริหาร เพราะงานทุกชนิดของหน่วยงานทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็หน่วยงานขนาดเล็กหรือหน่วยงานขนาดใหญ่ จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่เพียงใด ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกคนและทุกฝ่าย ถ้าผู้บริหารขาดความสามารถในการบริหารงานบุคคลแม้จะมีวัสดุอุปกรณ์นานาชนิด มีเงินงบประมาณจำนวนมากสนับสนุนและมีคนเป็นจำนวนมากในหน่วยงานก็เหมือนไม่มีอะไรสักอย่าง เพราะคนที่ใช้วัสดุอุปกรณ์ใช้ไม่เป็น ขาดสมรรถภาพไม่มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน และขาดความรับผิดชอบต่างคนก็จะยื้อแย่งกันหาประโยชน์จากเงินงบประมาณที่มีอยู่ หาประโยชน์จากอำนาจหน้าที่ซึ่งได้มาโดยตำแหน่ง ทะเลาะเบาะแว้งกัน แยกแยะสามัคคีต่างคนต่างอยู่ และทำงานไปวันๆ โดยไม่ร่วมมือกันโครงการทั้งหลายที่ผู้บริหารวางไว้ก็จะล้มเหลว เพราะมีคนก็เหมือนไม่มีเมื่อคนเหล่านั้นไม่ร่วมมือและหย่อนสมรรถภาพ ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำจะต้องมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ เพื่อจะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สุนันธิณี ม่วงเนียม (2560, หน้า 12) ได้สรุปความสำคัญของผู้บริหารในสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางของการศึกษาของสถานศึกษาและเป็นกลไกที่สำคัญในการดำเนินงานต่างๆ ของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบทบาทหรือการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารในสถานศึกษาเป็นสำคัญ

ธัชพนธ์ ไสยาสน์ (2562, หน้า 13) ได้ให้ความหมายความสำคัญของผู้บริหารในสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารในสถานศึกษา มีความสำคัญผู้กำหนดนโยบายแนวทางการทำงานของสถานศึกษา เป็นผู้นำในการดำเนินงานต่างๆ เป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือนำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นได้สรุปความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาได้ว่า ความสำคัญของผู้บริหารในสถานศึกษานั้น เป็นผู้มีบทบาทในการกำหนดนโยบายและน่านโยบายของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งกำหนดและติดตามผลการปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษา ซึ่งสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จในการดำเนินงานขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

1.4 กระบวนการบริหารในสถานศึกษา

ความหมายของกระบวนการบริหารในสถานศึกษา มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของกระบวนการบริหารในสถานศึกษาไว้หลายท่าน ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมไว้ดังนี้

เกษศิริ กมล (2556, หน้า 57) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับกระบวนการบริหารในสถานศึกษาไว้ว่า ในหน่วยงานจัดการศึกษาในพื้นที่สามารถนำข้อมูลของการจัดการศึกษาไปใช้เพื่อตรวจสอบ ทบทวน และปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียน การประเมินภายใน การส่งเสริมจุดเด่นและปรับปรุงแก้ไข จุดด้อยของโรงเรียน ในส่วนของผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาก็สามารถร่วมจัดทำหลักสูตร ร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ สนับสนุนทรัพยากรเพื่อจัดการเรียนรู้ นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

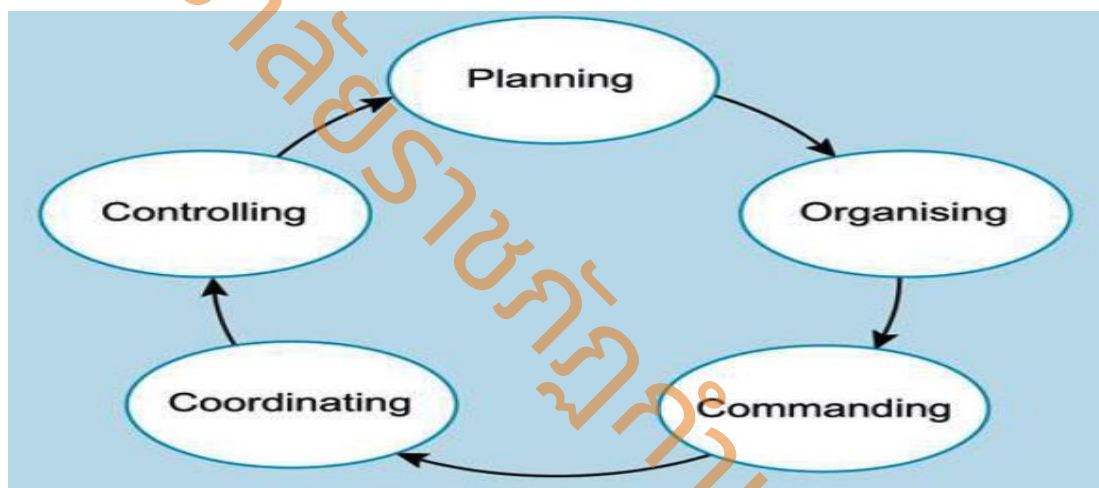
กระทรวงศึกษาธิการ (2558, หน้า 2-4) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารในสถานศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษา ไม่ว่าจะระบบใหญ่ของประเทศหรือในระดับย่อยลงมา คุณภาพการศึกษาจะเกิดหรือมีขึ้นได้ ต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ดี เพื่อนำไปสู่ผลผลิตหรือผลงานที่ตรงตามข้อกำหนด ความต้องการหรือความพึงพอใจ ความประทับใจ ความมั่นใจของผู้รับบริการทางการศึกษา เช่น ในการจัดการศึกษาระดับสถานศึกษาย่อมมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดคุณลักษณะต่างๆ ควบคู่กับความคาดหวังของหลักสูตรแต่ละระดับการศึกษา สอดคล้องกับความต้องการและความพึงพอใจของผู้เรียนผู้ปกครองและสังคม ซึ่งการดำเนินการหรือจัดการเพื่อให้ได้ผลดังกล่าวเป็นเรื่องของการบริหารระบบการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการนำปัจจัยป้อนผ่านกระบวนการแล้วได้ผลผลิต ซึ่งจะได้รับอิทธิพลจากสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกจึงเรียกได้ว่า คือ การบริหารระบบคุณภาพ

ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล (2559, หน้า 51) ได้ให้ความหมายกระบวนการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหาร POCCC ไว้ว่า ผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็นบิดาแห่งทฤษฎีการจัดการตามหลักการบริหาร อองรี

ฟาโย (Henri Fayol) เป็นชาวฝรั่งเศสและเป็นนักบริหารระดับสูงในอุตสาหกรรมซึ่งตามแนวคิดของ อองรี ฟาโย (Henri Fayol) ในการที่จะทำให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์นั้น ประการแรก อองรี ฟาโย (Henri Fayol) เห็นว่านักบริหารจะต้องทำหน้าที่ทางการบริหารซึ่งประกอบด้วย

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์กร (Organizing)
3. การสั่งการ (Commanding)
4. การประสานงาน (Coordination)
5. การควบคุม (Controlling)

ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงกระบวนการบริหาร POCCC

ที่มา: (ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงค, 2559, หน้า 52)

โดยได้อธิบายกระบวนการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า กระบวนการบริหาร POCCC ไว้ว่า นักบริหารจะต้องทราบถึงหลักการบริหารที่สำคัญๆ ซึ่ง อองรี ฟาโย (Henri Fayol) ได้นำเสนอหลักการบริหารที่มีประสิทธิภาพ มีอยู่ 14 ข้อ ดังนี้

1. หลักการแบ่งงานกันทำ (Division of Work) ในการบริหารนั้นจะมีงานที่เกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก ดังนั้นนักบริหารจะต้องแบ่งงานที่เกิดขึ้นเป็นจำนวนมากให้บุคลากรที่เป็นสมาชิกองค์กรรับเอางานไปทำโดยเน้นความชำนาญและความเชี่ยวชาญเฉพาะของบุคคลที่เป็นสมาชิกองค์กรรับเอางานไปทำ โดยเน้นความชำนาญและความเชี่ยวชาญเฉพาะของบุคคลที่อยู่ในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดตามหลักเศรษฐศาสตร์

2. หลักการที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) ในการบริหารนั้นบุคลากรผู้ที่ได้รับมอบหมายงานให้ทำจะเกิดความผูกพันต่อผู้บังคับบัญชาในลักษณะของความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นในการที่จะให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นสำเร็จจะต้องมีการกำหนดอำนาจหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรับผิดชอบที่บุคลากร

3. หลักของความมีระเบียบวินัย (Discipline) ระเบียบวินัย คือ ข้อตกลงกติกากฎที่ใช้ร่วมกันของบุคลากรองค์การระเบียบวินัยจะเป็นกรอบในการควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรองค์การให้เป็นไปในทิศทางที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ

4. หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of Command) บุคลากรที่เป็นสมาชิกขององค์การนั้นจะต้องฟังคำสั่งจากเจ้านายเพียงคนเดียวเพื่อป้องกันความสับสนในการปฏิบัติงานการสั่งงานใดๆ ต้องเป็นไปตามลำดับสายการบังคับบัญชา

5. หลักการของการมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) ในการทำงานนั้นบุคลากรขององค์การจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้นกิจกรรมการทำงานของบุคคลทุกคนจะต้องสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกัน

6. หลักของผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่าประโยชน์ขององค์การ (Subordination of Individual to the General Interest) ผลประโยชน์ของบุคลากรที่เป็นสมาชิกองค์การมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์การ ดังนั้นในการทำงานสมาชิกองค์การจะต้องทุ่มเทเสียสละในยามที่องค์การต้องการความช่วยเหลือทั้งในยามปกติและในยามวิกฤติ

7. หลักการทำงานกำหนดค่าตอบแทนและวิธีการจ่ายค่าตอบแทน (Remuneration and Methods) การจ่ายค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรขององค์การควรที่จะให้มีความยุติธรรมและตอบสนองความพึงพอใจทั้งของสมาชิกองค์การและผู้บริหารเท่าที่จะพึงทำได้

8. หลักของการรวมอำนาจ (Centralization) ในการบริหารนั้นอำนาจในการตัดสินใจควรที่จะรวมไว้ที่จุดศูนย์กลางเพื่อที่จะทำให้สามารถควบคุมส่วนต่างๆ ไปได้ เช่น อำนาจในการอนุมัติเงินอำนาจในการบริหารงานบุคคล เป็นต้น

9. หลักการจัดสายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) จะต้องมีการจัดสายการบังคับบัญชาในการบริหารงานองค์การเพื่อที่จะให้ทราบถึงลักษณะของอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตลอดจนไปถึงลักษณะของการติดต่อสื่อสาร

10. หลักของความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Order) ในการบริหารนั้นจะต้องมีการจัดสถานที่ทำงานตลอดวัน จัดวัสดุสิ่งของให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานและเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้น่าทำงาน

11. หลักการของความเสมอภาค (Equity) ในการบริหารงานนั้นคนที่เป็นผู้บริหารจะต้องให้ความเสมอภาคและมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกันไม่

ว่าจะในเรื่องของการแบ่งงานให้ทำการพิจารณาความดี ความชอบ ตลอดจนการแก้ไขปัญหาคือ
ขัดแย้งในการทำงาน

12. หลักของความมั่นคงในงาน (Stability of Tenure) สำหรับการบริหารงาน
นั้นจะต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าตนเองมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานเช่นการจัดให้มีการ
การเซ็นสัญญาจ้างซึ่งกำหนดระยะเวลาในการจ้างที่ชัดเจนและเป็นธรรม การจัดสภาพแวดล้อมในการ
ทำงานให้หน้าทำงานและการจัดเครื่องป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน

13. หลักของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) ในการบริหารงานนั้นผู้บริหาร
ที่เก่งและฉลาดจะต้องรู้จักนำเอาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้ประโยชน์ในการ
ทำงานความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้ใต้บังคับบัญชาอาจได้มาจากการระดมสมองหรือการ
ปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

14. หลักความสามัคคี (Esprit de Corps) ในการบริหารงานนั้นในการที่จะทำ
ให้งานบรรลุเป้าหมายนั้นจะต้องมีการสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันให้เกิดขึ้นในการทำงานซึ่ง
อาจจะทำได้โดยการจัดให้มีกิจกรรมระหว่างสมาชิกร่วมกัน เช่น การจัดงานกีฬา การจัดทัศนศึกษาดู
งาน การจัดงานเลี้ยง เป็นต้น

สำนักทดสอบทางการศึกษา (2559, หน้า 2) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร
ในสถานศึกษาไว้ว่า เป็นการดำเนินงานบริหารและจัดการของสถานศึกษาที่ครอบคลุมด้านวิชาการ
ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านข้อมูลสารสนเทศ และด้านสภาพแวดล้อมโดยเปิดโอกาสให้
ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจด้านคุณภาพการศึกษา

อังคณา พิมพ์ดี (2559, หน้า 9) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับกระบวนการบริหารในสถานศึกษา
ไว้ว่า เป็นกระบวนการบริหารและการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ข้อมูลทั่วไป แผนภูมิ
การจัดองค์กร และโครงสร้างการบริหารเป็นลายลักษณ์อักษร รวมทั้งมีคำสั่งมอบหมายงานและ
ผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจนมีระบบบริหารงบประมาณและงานทั่วไป

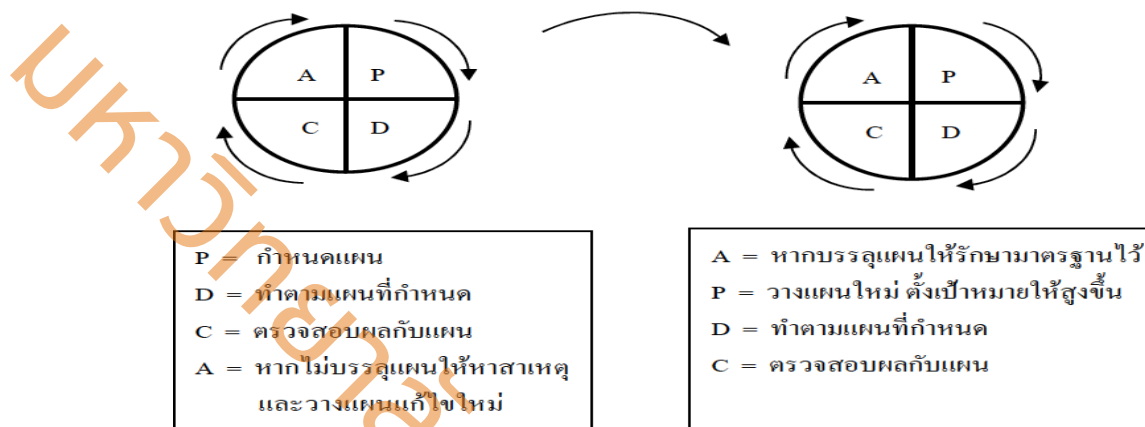
ณัฐนิชา ห่องกระจก (2562, หน้า 15) ได้ให้ความหมายกระบวนการบริหารในสถานศึกษา
การบริหารระบบคุณภาพขององค์กรทางการศึกษาที่ได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัยเสมอมาโดยอาศัย
แนวคิดและหลักการของการพัฒนาองค์กรโดยทั่วไป เช่น แนวคิดการบริหารคุณภาพหรือวงจร
คุณภาพ (PDCA) ที่เน้นขั้นตอนการทำงาน 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่

Plan คือ กำหนดสาเหตุของปัญหา จากนั้นวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือ
ทดสอบเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น

Do คือ การปฏิบัติตามแผนหรือทดลองปฏิบัติเป็นการนำร่องในส่วนย่อย

Check คือ ตรวจสอบเพื่อทราบว่าบรรลุตามแผนหรือหากมีสิ่งใดที่ทำให้ผิดพลาด
หรือได้เรียนรู้อะไรมาบ้างแล้ว

Act คือ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง หากบรรลุเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผน ให้ทำซ้ำวงจรโดยใช้การเรียนรู้จากการกระทำในวงจรที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว ซึ่งขั้นตอนทั้ง 4 นั้น ต้องปฏิบัติต่อเนื่องไปไม่สิ้นสุดเป็นเหมือนวงจร ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงกระบวนการบริหาร PDCA (วงจรเดมมิง)

ที่มา: (ณัฐนิชา ห่องกระจก, 2562, หน้า 15)

การบริหารระบบคุณภาพตามกระบวนการบริหาร PDCA ข้างต้น คือ การทำงานที่เป็นระบบมีเป้าหมายชัดเจน มีการดำเนินการหรือปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบประเมินผล และมีการปรับปรุงแก้ไข เป็นวงจรต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่คาดหวังและเพื่อแสวงหาสภาพที่ดีกว่า ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสามารถอาศัยแนวคิดการบริหารระบบคุณภาพมา ประสมประสานและเลือกสรรกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการหรือกิจกรรมที่เหมาะสมกับนโยบายและ เป้าหมายของการจัดการศึกษาของชาติและความเหมาะสมกับสถานศึกษา ตลอดจนสภาพและความ ต้องการของสังคม

โจนส์ และจอร์จ (Jones & George, 2014, p.5; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2555 หน้า 1) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารในสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารหมายถึงกระบวนการวางแผนการจตุตถกรรม การนำและการควบคุมบุคคลและทรัพยากรทางการบริหารดำเนินงานให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และขยายความทรัพยากรขององค์การว่า หมายถึงสินทรัพย์ ได้แก่ บุคคลที่มีความรู้ทักษะและประสบการณ์เครื่องจักร วัตถุดิบ คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ สิทธิบัตร เงินทุน และลูกค้าที่จงรักภักดี

จากที่กล่าวมาข้างต้นได้สรุปกระบวนการบริหารในสถานศึกษาได้ว่า กระบวนการบริหารในสถานศึกษา ในการบริหารงานสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ทั้งนี้ บุคคลที่มีบทบาทมากที่สุด และเป็นตัวจักรสำคัญในการบริหาร คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา การ

บริหารที่ดีนั้นต้องอาศัยกระบวนการเป็นหลักทั้งนี้กระบวนการบริหารถือเป็นแนวทาง หรือวิธีการที่ผู้บริหารในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ กระบวนการบริหารที่ดีต้องอาศัย กระบวนการบริหารหรือวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ อาจมีหลายแนวคิดหลายทฤษฎี โดยใช้ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) การควบคุม (Controlling) ทรัพยากรมนุษย์ (Human resources) และทรัพยากรทางกายภาพหรือสภาพแวดล้อม (Physical Resources)

2. สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา

สมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษานั้น ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาไว้หลายท่าน ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในสถานศึกษา ความเป็นมาของสมรรถนะ ความหมายของสมรรถนะ ความสำคัญของสมรรถนะ องค์ประกอบของสมรรถนะ ประเภทของสมรรถนะ สมรรถนะในการบริหารงาน และการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ ดังนี้

2.1 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารในสถานศึกษา มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในสถานศึกษาไว้หลายท่าน ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมไว้ ดังนี้

ธนิดา รัตนพันธ์ (2555, หน้า 19) ได้อธิบายบทบาทหน้าที่ของบทบาทของผู้บริหารในสถานศึกษาไว้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา คือเป็นผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายโดยนำนโยบายจากหน่วยเหนือมาปรับใช้ให้เหมาะสม เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพ คอยกำกับดูแลบุคลากรในสถานศึกษาและประเมินคุณภาพของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (2559, หน้า 59) ได้อธิบายบทบาทของผู้บริหารในสถานศึกษาไว้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู ทำหน้าที่อบรมครูให้สอนให้เป็น รับผิดชอบวางแผนงานตรวจสอบจัดการเรียนการสอนของครู และให้ฝ่ายวิชาการทำหน้าที่เชิงผู้นำเชิงวิชาการ ฝ่ายแนะแนวทำหน้าที่แนะนำการเรียน ปัญหาของนักเรียนและการเรียนต่อในชั้นที่สูงขึ้น ตลอดจนแนะแนวอาชีพที่นักเรียนจะไปทำในอนาคต

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2559, หน้า 8-9) ได้อธิบายบทบาทของผู้บริหารในสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่างๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียวแต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วน

ทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ช่วยงานแต่ละคนแตกต่างกันทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัดและความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธีและ กระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาผู้บริหาร จึงควรคำนึงถึงหลักการบริหาร ดังต่อไปนี้

1. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ชัดเจน ผู้บริหารต้องเข้าใจถึง เป้าหมายของสถานศึกษาว่าเป็นไปในทิศทางใด จึงจะจัดงาน จัดคน จัดเงิน และจัดวัสดุอุปกรณ์ให้ เหมาะสม
2. ต้องมีเทคนิควิธีการในการบริหารงาน การบริหารทุกประเภทย่อมต้องมี เทคนิควิธี ขั้นตอน และกระบวนการ งานที่สมควรจะมีระบบมีความรอบคอบจึงจะทำให้งานดำเนินไปได้ ด้วยดี
3. มีการประเมินผลเมื่อได้ดำเนินการใด ควรจะได้รับการประเมินและติดตามผล เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงงานได้ดีขึ้น การทำงานที่ขาดการประเมินผลจะไม่ช่วยในการ พัฒนาสถานศึกษา

รักศักดิ์ คุ่มชนม์ (2561, หน้า 18) ได้ให้ความหมาย บทบาทของผู้บริหารในสถานศึกษาไว้ ว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้าง บรรยากาศในการจัดการศึกษา พัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศ และการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำและเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการ ปฏิบัติงาน จัดการองค์การไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เกิดความพึงพอใจต่อบุคลากรในองค์การ มีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ใฝ่รู้ใฝ่เรียนมีวิสัยทัศน์ในกระบวนการกว้างไกล และมนุษย์ สัมพันธ์ของการเป็นผู้นำที่ดี รู้จักการเสียสละ แก้ปัญหาและตัดสินใจด้วยความรอบคอบ

ณัฐธิดา กัปปุลารัตน์ (2562, หน้า 48) ได้ให้ความหมาย บทบาทของผู้บริหารใน สถานศึกษาไว้ว่า บทบาทของผู้บริหาร หมายถึง การแสดงบทบาทให้เหมาะสมกับตำแหน่ง มีการคิด จัดการ บริหารกระบวนการ จัดกิจกรรมการทำงานอย่างมีระบบ ด้วยเทคนิคและวิธีการปฏิบัติอย่าง เหมาะสม โดยการใช้ทรัพยากรมนุษย์ เงินทุน วัสดุอุปกรณ์ และระยะเวลาในการดำเนินงาน เพื่อให้ เกิดการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน ด้วยจิตรับผิดชอบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมี ประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน โดยใช้ความสามารถส่วนบุคคล ในการบริหารงานและผู้บริหารที่จะสร้างบรรยากาศการทำงานให้ทุกคนยอมรับ ศรัทธาและส่งผลให้ ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

ทรงพล เจริญคำ (2563, หน้า 16) ได้ให้ความหมาย บทบาทของผู้บริหารในสถานศึกษาไว้ ว่า หมายถึง บทบาทและหน้าที่ที่มีพฤติกรรมเพื่อนำสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ บทบาท ของผู้บริหารกำหนด ขึ้นอยู่กับบุคคลและสังคม ดังนั้น ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่วน

หนึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการของตนเองและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องบทบาทที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร คือ บทบาทความเป็นผู้บริหาร บทบาทความเป็นผู้นำ บทบาทผู้รักษาระเบียบวินัย และบทบาทเป็นผู้ประสานงาน

เคนเนท และเจเน (Kenneth & Jane, 2000, p.103; อ้างถึงใน วิภาดา วงษ์บุบผา, 2561, หน้า 20) ได้อธิบายบทบาทของผู้บริหารในสถานศึกษาไว้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ควรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของกลุ่มและกิจกรรม โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ คือ

1. บทบาทด้านบุคคล ได้แก่ บทบาทด้านการเป็นหัวหน้าองค์กรและผู้นำของหมู่คณะ
2. บทบาทในด้านข้อมูลสารสนเทศ ได้แก่ บทบาทในการเป็นศูนย์กลางของระบบประสาทขององค์กรอันประกอบด้วย การรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันและเป็นรูปธรรมมากที่สุด
3. บทบาทในการตัดสินใจ ได้แก่ บทบาทในการเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ๆ เป็นผู้จัดการแก้ปัญหาอุปสรรคต่างๆ เป็นผู้ขจัดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่างๆ ภายในองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นได้สรุป บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีสิทธิและหน้าที่ของการเป็นผู้นำในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยมีบทบาทในการพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษาพัฒนาคุณภาพการศึกษา และพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีการประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้การทำงานภายในสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีระบบและบรรลุตามจุดมุ่งหมาย ซึ่งสร้างความมั่นใจในคุณภาพของสถานศึกษาต่อสาธารณชน

2.2 ความเป็นมาของสมรรถนะ

ความเป็นมาของสมรรถนะ มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความเป็นมาของสมรรถนะไว้หลายท่าน ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2556, หน้า 1) ได้อธิบายความเป็นมาของสมรรถนะไว้ว่า สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) มีข้าราชการในสายงานต่างๆ รวมจำนวน 19 สายงาน ซึ่งข้าราชการในแต่ละระดับของสายงานดังกล่าวจำเป็นต้องมีสมรรถนะหลักตามกรอบสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนด สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวังในแต่ละระดับชั้นงานของตำแหน่งไว้เบื้องต้นเพื่อเป็นมาตรฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในด้านการสรรหาและคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติราชการการบริหารผลงานและการพัฒนาบุคลากร

ยูวตี จิตตโสภาก (2557, หน้า 57) ได้อธิบายความเป็นมาของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะเป็นการปฏิบัติงานของบุคลากร สมรรถนะมีประโยชน์ ต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน สามารถนำมาคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความสามารถ และทักษะ รวมถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเข้าไปปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง สมรรถนะจึงเป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนางานองค์กรให้ประสบความสำเร็จต่อไป

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ (2559, หน้า 56) ได้กล่าวถึงความเป็นมาของสมรรถนะไว้ว่า มีศาสตราจารย์ทางด้านจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard) ชื่อว่า เดวิด ซี แมคเคลแลนด (David C. McClelland) เป็นคนแรกที่ริเริ่มใช้คำว่า สมรรถนะและเป็นผู้นำแนวคิดนี้มาใช้ในองค์กร เดวิด ซี แมคเคลแลนด (David C. McClelland) ได้พัฒนาแบบทดสอบขั้นสูงชุดหนึ่งเพื่อศึกษาว่าคนที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีอุปนิสัยและเจตคติอย่างไร โดยเก็บข้อมูลของกลุ่มบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่นกับผู้ที่ไม่มีผลงานโดดเด่น ด้วยวิธีสัมภาษณ์ ผลจากการศึกษาหลายครั้งทำให้พบว่าแบบสออบวัดความถนัด (Aptitude) ที่นักจิตวิทยาสร้างขึ้นเพื่อให้ทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ไม่สามารถใช้ทำนายผลความสำเร็จในการปฏิบัติงานจริงบุคคลได้และยังมีความโน้มเอียง ด้านวัฒนธรรม ซึ่งในประเด็นนี้ เดวิด ซี แมคเคลแลนด ได้นำมาอธิบายในภายหลังว่าความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในครั้งแรกนั้นเกิดจากตัวแบบทดสอบไม่ได้เกิดจากเกณฑ์ในการประเมิน เนื่องจากนักจิตวิทยาได้ออกข้อสอบเพื่อจะใช้วัดเขาว่าปัญญาไม่ได้ใช้วัดเพื่อหาผู้ปฏิบัติงานที่ดีที่สุด (The best performer)

ฉวีวรรณ ฉัตรวีไล (2560, หน้า 31) ได้กล่าวถึงความเป็นมาของสมรรถนะไว้ว่า การปฏิบัติงานของบุคลากร การดำเนินงานขององค์กรและมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลขององค์กร โดยที่สมรรถนะมีผลทำให้การดำเนินภารกิจบรรลุความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนางานองค์กรให้ประสบความสำเร็จต่อไป

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2560, หน้า 22) ได้กล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะไว้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) หรือความสามารถของบุคคลในองค์กรได้เริ่มขึ้นในปี ค.ศ.1960 จากการเสนอบทความวิชาการของ เดวิด ซี แมคเคลแลนด (David C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ซึ่งได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดี (Excellent Performer) ของบุคคลในองค์กรกับระดับทักษะความรู้ความสามารถโดยระบุว่า การวัดไอคิว (IQ) และการทดสอบบุคลิกภาพเป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ แต่ควรใช้บุคคลที่มี

ความสามารถมากกว่าคะแนนทดสอบ (Test Scores) ต่อมาในปี ค.ศ.1970 บริษัท McBer ซึ่ง เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) เป็นผู้ดูแลได้รับการติดต่อจากบริษัทจากองค์การ The US State Department ให้ช่วยคัดเลือกเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประเทศสหรัฐอเมริกา (Foreign Service Information Officer: FSIOs) ในประเทศต่างๆ ทั่วโลก ซึ่งก่อนหน้านั้นการคัดเลือกเจ้าหน้าที่ FSIOs ใช้แบบทดสอบที่มุ่งทดสอบด้านทักษะที่คิดว่าจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งดังกล่าว แต่พบว่าผู้ที่ทำคะแนนสอบได้ดีไม่ได้มีผลการปฏิบัติงานที่องค์การต้องการ เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) ได้พัฒนาเครื่องมือชนิดใหม่ในการคัดเลือกคนที่สามารถ ทำนายผลการปฏิบัติงานได้ดีแทนข้อทดสอบแบบเก่า โดยใช้วิธีการประเมินที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เพื่อค้นหาลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่ปฏิบัติงานดีแล้ว เปรียบเทียบกับผู้ที่มี ผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ย เพื่อหาพฤติกรรมที่แตกต่างกันแล้วเรียกพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผล การปฏิบัติงานที่ดีว่า สมรรถนะ

หทัยพัชร ทองเดช (2560, หน้า 18) ได้อธิบายความเป็นมาของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ เป็นความสามารถหรือขีดความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมี ประสิทธิภาพและส่งผลทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และเจตคติ โดยความรู้ หมายถึง สิ่งที่บุคคลเรียนรู้มา ข้อมูลข่าวสาร ความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ ทักษะ หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำได้ ซึ่งเป็นผลจากการปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ และ เจตคติ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ

ณัฐธิดา มีจันทร์ (2562, หน้า 21) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) ไว้ว่า ได้เริ่มต้นขึ้นเมื่อปี ค.ศ.1970 โดยสำนักงานข่าวสารแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา (The US State Department) มีหน้าที่เผยแพร่วัฒนธรรมและข่าวสาร เรื่องราวต่างๆ ของประเทศสหรัฐอเมริกา ให้แก่ชาวต่างชาติทั้งในประเทศและประเทศต่างๆ ทั่วโลก ได้ว่าจ้าง บริษัทบริษัทแมเบอร์ (McBer) ภายใต้การนำของ ศาสตราจารย์ ดร.เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (Professor Dr. David C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด และที่ปรึกษาองค์การธุรกิจต่างๆ ให้เข้ามาแก้ปัญหาการ คัดเลือกบุคลากรขององค์การ โดยสร้างและพัฒนาเครื่องมือคัดเลือกบุคลากรแทนแบบทดสอบชุดเก่า ที่พบว่า มีข้อจำกัดและจุดอ่อนหลายประการ สำนักข่าวสารแห่งประเทศสหรัฐอเมริกาคัดเลือก บุคลากร โดยใช้แบบทดสอบทักษะ “Foreign Service Exam” ซึ่งผู้บริหารระดับสูงสำนักงานนี้คิดว่า มีความจำเป็นสำหรับการปฏิบัติของพนักงาน จากการวิเคราะห์แบบทดสอบพบว่าแบบทดสอบมี จุดอ่อน ดังนี้

1. เป็นการวัดเรื่องวัฒนธรรมของชนชั้นกลางและสูง และยังใช้เกณฑ์สูงมากใน การตัดสิน ทำให้ชนกลุ่มน้อยในประเทศโดยเฉพาะคนผิวดำ (Minority) ไม่มีโอกาสที่จะสอบผ่าน ซึ่ง จะสะท้อนให้เห็นว่าการคัดเลือกพนักงานของหน่วยงานนี้มีลักษณะอคติเลือกปฏิบัติไม่เป็นธรรม

2. มีการค้นพบภายหลังว่า คะแนนสอบไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กล่าวคือ ผู้นำคะแนนได้สูง บางคนกลับมีการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานที่องค์กรคาดหวังแต่บางคนคะแนนสอบไม่ค่อยสูงมากแต่กลับมีผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่ามาตรฐาน

ต่อมา เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) ได้เริ่มการศึกษาโดยสัมภาษณ์ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคลของสำนักข่าวสารแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา ผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งต่างๆ อีก 2 กลุ่ม ได้แก่ พนักงานที่มีผลปฏิบัติงานสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (Superior Performer) และพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานเท่ากับเกณฑ์มาตรฐาน (Average Performer) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม Behavioral Event Interview (BEI) ซึ่งเป็นเทคนิคการสัมภาษณ์ด้วยคำถาม 6 ข้อ คือ สอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงานที่ประสบความสำเร็จ 3 ข้อ และประสบการณ์ทำงานที่ล้มเหลว 3 ข้อ หลังจากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลโดยเปรียบเทียบพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (Superior Performer) และพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานเท่ากับเกณฑ์มาตรฐาน (Average Performer) เพื่อค้นหาลักษณะพฤติกรรมของพนักงานทั้งสองกลุ่มโดย เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) เรียกคุณลักษณะของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่ามาตรฐาน (Superior Performer) นี้เรียกว่า สมรรถนะ (Competency)

แนวคิดในการใช้สมรรถนะเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายในอเมริกาเหนือ โดยในปี ค.ศ. 1982 โบยาตีส (Boyatzis) ได้เสนอผลงานตีพิมพ์เรื่อง “The Competent Manager: A Model for Effective Performance” ซึ่งเป็นการประยุกต์แนวคิดเรื่องสมรรถนะไปใช้ในงานบริหารในช่วงเวลาที่ใกล้เคียงกันนี้เอง จอห์น ลาวเรน (John Raven) ก็ได้พิมพ์หนังสือเล่มหนึ่งชื่อ “Competence in Modern World” ที่ประเทศอังกฤษ งานพิมพ์เกี่ยวกับสมรรถนะทั้งสองเรื่องดังกล่าว ได้ขยายความสนใจออกไปในวงกว้างจากแวดวงของนักวิชาการออกไปสู่ผู้บริหาร ที่ปรึกษาและฝ่ายฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่ต้น ปี ค.ศ. 1990 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะก็ยังมีอิทธิพลต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในงานด้านต่างๆ เช่น การบริหารจัดการองค์กรการบริหารบุคคลในการศึกษา สุขภาพจิต การพัฒนาเศรษฐกิจและการพัฒนาประเทศ สำหรับในประเทศไทยนั้น ได้มีการนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในองค์กรที่เป็นเครือข่ายบริษัทข้ามชาติชั้นนำก่อนที่จะแพร่หลายเข้าไปสู่บริษัทชั้นนำของประเทศ เช่น เครือปูนซีเมนต์ไทย ซินคอร์ปเปอเรชั่น ไทยธนาคาร การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย เป็นต้น เนื่องจากภาคเอกชนที่นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะไปใช้เกิดผลสำเร็จอย่างเห็นได้ชัดเจน ดังเช่นกรณีของเครือปูนซีเมนต์ไทย มีผลให้เกิดการตื่นตัวในส่วนของหน่วยงานราชการและมีการนำแนวคิดไปทดลองใช้ในหน่วยงานราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้จ้างบริษัทเฮย์กรุ๊ป (Hay Group) เป็นที่ปรึกษาในการนำ แนวความคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือนในระยะแรกได้

ทดลองนำแนวคิดหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Human Resource Development) มาใช้ในกระบวนการสรรหาผู้บริหารระดับสูงในระบบราชการไทยและกำหนด สมรรถนะของข้าราชการที่จะสรรหาในอนาคต (สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ, 2559, หน้า 56)

จากที่กล่าวมาข้างต้นได้สรุปความเป็นมาของสมรรถนะได้ว่า สมรรถนะมีจุดเริ่มต้นมาจากศาสตราจารย์ เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (Professor Dr. David C. McClelland) โดยสร้างแบบทดสอบเพื่อใช้วัดทัศนคติและนิสัยของพนักงาน มีวิธีการเก็บข้อมูลที่เน้นความคิด และพฤติกรรมที่สัมพันธ์ของงานที่ประสบผลสำเร็จ ความสำคัญของสมรรถนะใช้ในเรื่องการบริหารงานบุคคล การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ช่วยในการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรได้อีกด้วย

2.3 ความหมายของสมรรถนะ

ความหมายของ “สมรรถนะ” มากจากคำภาษาอังกฤษว่า Competency ในภาษาไทยมีผู้ใช้อยู่หลายคำ เช่น สมรรถภาพ สมรรถนะ ศักยภาพ เป็นต้น มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความหมายของสมรรถนะไว้หลายท่านผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมไว้ ดังนี้

อนุสิทธิ์ นามโยธา (2556, หน้า 19) ได้กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะหมายถึง กลุ่มความรู้ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการทำงานที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของงานและสถานศึกษา

ปภาดา เสนาะพิน (2557, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ (Competency) คือ คุณลักษณะของบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานซึ่งเกิดจากการนำความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น แนวคิด (Self-concept) เจตคติ (Attitude) และค่านิยม (Value) เป็นต้น ซึ่งคุณลักษณะต่างๆ เหล่านี้สามารถพัฒนาได้จากประสบการณ์การปฏิบัติงาน การศึกษาและการฝึกอบรมต่างๆ โดยที่สมรรถนะ (Competency) ถูกแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ตามวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้ คือ เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร ซึ่งจะกำหนดจากพฤติกรรมของผู้มีผลการปฏิบัติงานดีตามความต้องการของแต่ละองค์การและเพื่อให้ประกาศนียบัตรรองรับวิทยฐานะซึ่งจะกำหนดจากมาตรฐานผลการปฏิบัติงานที่สามารถยอมรับได้ของวิชาชีพนั้นๆ

ประจักษ์ ทรัพย์อุดม (2559, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า “สมรรถนะ” หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็นและส่งผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะของคนเกิดได้จาก 3 ทาง คือ 1. เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด 2. เกิดจากการประสบการณ์การทำงาน และ 3. เกิดจากการฝึกอบรมและพัฒนา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2559, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า “สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในองค์กร

กนกอร จุลินทร (2560, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Characteristics) และแสดงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

หนูกัญท์ ปาโส (2562, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การแสดงออกทางความคิด การสื่อสารและการกระทำ การแก้ปัญหา คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานและส่งผลถึงความสำเร็จและคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย

ภัคจิรา ผาทอง (2563, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ ความรู้ความสามารถ การมีทักษะและเจตคติในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลโดยแสดงคุณลักษณะดังกล่าวออกมาอย่างโดดเด่นกว่าคนอื่น ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการเกิดคุณภาพประสิทธิภาพผลสูงกว่ามาตรฐานทั่วไป

จากความหมายของสมรรถนะดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคล ที่แสดงออกทั้งวิถีคิด และพฤติกรรม การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถสังเกต วัด ประเมิน และพัฒนาได้ ส่งผลให้สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์มาตรฐานหรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกำหนด สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในองค์กร

2.4 ความสำคัญของสมรรถนะ

ความสำคัญของสมรรถนะ สมรรถนะเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่นำมาเป็นพื้นฐานจัดทำระบบหรือวางแผนทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กร และนำมาใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีประสิทธิภาพ สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะไว้หลายท่านผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมไว้ ดังนี้

ศศิธร จิมากรณ์ (2556, หน้า 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะมีประโยชน์อยู่ 3 ด้าน คือ 1. เป็นประโยชน์ต่อองค์กรสมรรถนะทำให้ได้มาซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพสูงเหมาะสมกับงานการวางแผนในการสืบทอดตำแหน่งการจ่ายค่าตอบแทนและใน

กรณีพนักงานไม่สามารถปฏิบัติตามสมรรถนะได้ผู้บริหารสามารถใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามส่วนขาดได้ 2. เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารซึ่งเป็นตัวชี้วัดการประเมินและการพัฒนาพนักงานหรือข้าราชการในการทำงาน และ 3. เป็นประโยชน์ต่อตัวพนักงานเองคือช่วยให้พนักงานสามารถวางแผนในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองได้

นภารัตน์ หอเจริญ (2559, หน้า 18) ได้ให้ความหมายความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและเป้าหมายขององค์กร สมรรถนะเป็นกลุ่มพฤติกรรมในการทำงาน ประกอบด้วยความรู้ เจตคติ หรือคุณลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นปัจจัยในการผลักดันให้บุคคลนั้น สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด และสามารถวัดได้ สังเกตได้ และสามารถพัฒนาได้ด้วย

สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ (2559, หน้า 64) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า ปัจจุบันนี้สมรรถนะมีบทบาทและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรทุกประเภท กล่าวคือ ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กรได้รวมทั้งสามารถใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนระดับปรับตำแหน่งงาน การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่งาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารผลตอบแทน เป็นต้น มีการวิจัยพบว่า ในโลกของยุคธุรกิจการพัฒนาคนเพื่อให้ตามทันคู่แข่งต้องใช้เวลาพัฒนาถึง 7 ปี ในขณะที่การพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันใช้เวลาเพียง 1 ปีเท่านั้น ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรจึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกหน่วยงานจะต้องเร่งดำเนินการ ความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หรือ Competency มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร สมรรถนะมีประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงานต่อตัวองค์กรหรือหน่วยงานและต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวม ดังนี้

1. ช่วยในการคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจน พฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใด และจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร

4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลัก แล้วจะต้องใช้สมรรถนะตัวไหนบ้าง

5. ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานเพิ่มสูงกว่าเป้าที่กำหนดต่างๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนักแต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูงจึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมากแต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้วจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง

6. ช่วยให้เกิดการล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้นเพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้วในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้นๆ เช่น เป็นองค์การแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

ปาริฉัตร ช่อชิต (2559, หน้า 21) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานและความสำเร็จขององค์กร และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนระดับปรับตำแหน่งงาน การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่งาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารผลตอบแทน เป็นต้น

วีระกานต์ ศรีสมัย (2559, หน้า 22) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า ความสำคัญของแนวคิดสมรรถนะและการพัฒนาสมรรถนะว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากองค์กรต้องมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา การดำเนินงานขององค์กรจึงขึ้นกับสมรรถนะขององค์กร แนวคิดการบริหารงานที่จะต้องเน้นการบริหารสมรรถนะจึงเป็นการสร้างสมรรถนะขององค์กร ซึ่งหมายถึงจะต้องมีการกำหนดสมรรถนะของบุคคล สมรรถนะของทีมงานแล้วรวมเป็นสมรรถนะขององค์กรนั้นคือ สมรรถนะของบุคคลที่จะสอดคล้องกับสมรรถนะขององค์กร สมรรถนะในที่นี้ หมายถึง ความรู้ ทักษะ เจตคติ ประสบการณ์และคุณลักษณะ โดยคำนึงถึงข้อมูลสารสนเทศ กระบวนการดำเนินงานขององค์กร วัฒนธรรมและรูปแบบการปฏิบัติงาน การบริหารสมรรถนะจึงเป็นการแข่งขันร่วมกัน มีผลประโยชน์ร่วมกันในการปฏิบัติงาน จะนำไปสู่การกำหนดเป็นสมรรถนะซึ่งเป็นความสามารถที่จะทำงานนั้นให้เกิดผลสำเร็จ บุคคลต้องมีความรู้ มีทักษะ มีเจตคติ มีประสบการณ์และคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีมจะทำให้เกิดการพัฒนาและเรียนรู้ร่วมกัน เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกันซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะให้เกิดขึ้นในบุคคล บุคคลและองค์กรจึงเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาจากการปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายหลักในการพัฒนาสมรรถนะหรือการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร

ธีระ รุญเจริญ (2559, หน้า 71) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า จากการที่สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในโลกปัจจุบันนี้เอง องค์กรทุกแห่งจึงต้องมีวิสัยทัศน์หรือ

ประเมินสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งวิธีที่ง่ายที่สุดก็คือการทดสอบความรู้ แต่วิธีนี้ก็ยังไม่สามารถวัดได้อย่างแม่นยำจึงต้องใช้ร่วมกับวิธีการอื่นๆ เช่น ให้ทดลองปฏิบัติงานก่อน เพื่อตรวจสอบทักษะหรือความสามารถในงาน โดยอาจใช้สถานการณ์จำลองหรือให้ฝึกในภาคสนาม กรณีที่ให้ทดลองปฏิบัติงานในระยะสั้นๆ อาจจะใช้การเฝ้าติดตามดูหรือสังเกตพฤติกรรมในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานร่วมกับคนอื่นๆ นอกจากนี้ยังสามารถใช้วิธีการสัมภาษณ์โดยผู้สัมภาษณ์จะต้องมีทักษะหรือมีความชำนาญสูงในงานด้านนั้นๆ

ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี (2560, หน้า 265-266) ได้ให้ความหมายความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน หรือการพัฒนาบุคคลให้มีความตรงตามความต้องการขององค์กร ทั้งช่วยตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรได้อย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรในองค์กรได้พัฒนาขึ้นไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมมีความผูกพัน ร่วมกันสร้างงานให้เกิดขึ้น นำไปสู่เป้าหมายเดียวกันอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปความสำคัญของสมรรถนะได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร องค์กรทุกแห่งจึงต้องมีวิธีวัดหรือประเมินสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้วย ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน ใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง สมรรถนะมีบทบาทและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรทุกประเภท เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีมจะทำให้เกิดการพัฒนาและการเรียนรู้ร่วมกัน เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกันซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะให้เกิดขึ้นในบุคคล บุคคลและองค์กรจึงเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาจากการปฏิบัติงานที่มีเป้าหมายหลักในการพัฒนาสมรรถนะหรือการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร

2.5 องค์ประกอบของสมรรถนะ

องค์ประกอบของสมรรถนะ แนวคิดในการนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นข้อสำคัญขององค์กรต่างๆ ทั่วโลกให้ความสนใจกันอย่างต่อเนื่องติดต่อกันเป็นเวลามากกว่า 10 ปี โดยองค์กรเหล่านี้พยายามศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาว่ามีสมรรถนะอะไรบ้างที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ ความจริงแล้วแนวคิดเรื่องสมรรถนะไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่มีผู้ศึกษากันมาแล้วตั้งแต่สมัยโบราณ ในสมัยโรมันยุคต้นได้มีความพยายามที่จะหาภาพรวม (Profile) ของผู้ที่จะมาเป็นทหารโรมันที่ดีโดยดูจากคุณลักษณะเฉพาะ (Attribute) ที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้น ในช่วงที่นักวิชาการ นักบริหาร และหน่วยงานต่างๆ กำลังให้ความสนใจเรื่องของสมรรถนะอย่างแพร่หลาย คำว่า “สมรรถนะ” เป็นศัพท์ใหม่ที่กำลังอยู่ในสมัย เดวิด ซี แมคเคลแลนด

(David C. McClelland) ผู้เสนอแนวคิดเรื่องสมรรถนะเป็นคนแรก ได้อธิบายเรื่องสมรรถนะโดยใช้โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg model) ซึ่งอธิบายได้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง 2 ส่วน คือ ส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ซึ่งสามารถพัฒนาให้มากขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้า อบรมและฝึกฝนการปฏิบัติ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก คือ ส่วนใหญ่สุดที่อยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ ลักษณะนิสัย ภาพลักษณ์ของตนเอง และบทบาทที่แสดงออกในสังคม เป็นส่วนที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่มีซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก เรียกส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำว่า ทักษะแข็ง (Hard skills) และเรียกส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำว่า ทักษะอ่อน (Soft skills) การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ซึ่งได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ต่างๆ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่นๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้น (พิมพ์ชนก ฐะระคำ 2565, หน้า 22) ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แสดงโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

ที่มา: (พิมพ์ชนก ฐะระคำ, 2565, หน้า 22)

จากที่กล่าวมาข้างต้น องค์ประกอบของสมรรถนะ คือ พฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง 2 ส่วน คือ ส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่ายเป็นส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ซึ่งสามารถพัฒนาให้มากขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษาค้นคว้า อบรมและการฝึกฝนปฏิบัติ ส่วนที่มองเห็นได้ยากเป็นส่วนใหญ่สุดที่อยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ ลักษณะนิสัยภาพลักษณ์ ของตนเอง และบทบาทที่แสดงออกในสังคมเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่มีซ่อนอยู่ภายในตัว

บุคคล มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง องค์ประกอบของสมรรถนะไว้หลายท่านผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมไว้ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549, หน้า 59; อ้างถึงใน ธนัสสรณ์ พลอยทับทิม, 2559, หน้า 23) จากโมเดลภูเขาน้ำแข็งดังภาพที่ 3 เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (Dr. David C. McClelland) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ส่วน และได้อธิบายความหมายของแต่ละองค์ประกอบไว้ดังนี้

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

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

3. อัตมโนทัศน์ (Self-concept) ได้แก่ การมีเจตคติ ค่านิยม และภาพลักษณ์ที่เกี่ยวกับตนเองหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น การมองตนเองว่าเป็นคนซื่อสัตย์ กล้าหาญ รับผิดชอบ ฯลฯ

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

5. แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง ความคิดที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรม เช่น คนที่คาดหวังในความสำเร็จสูงจะเกิดแรงขับเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จหรือคนที่ไม่มีเพื่อนและต้องการเพื่อนอย่างมากก็จะเกิดแรงขับเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นต้น

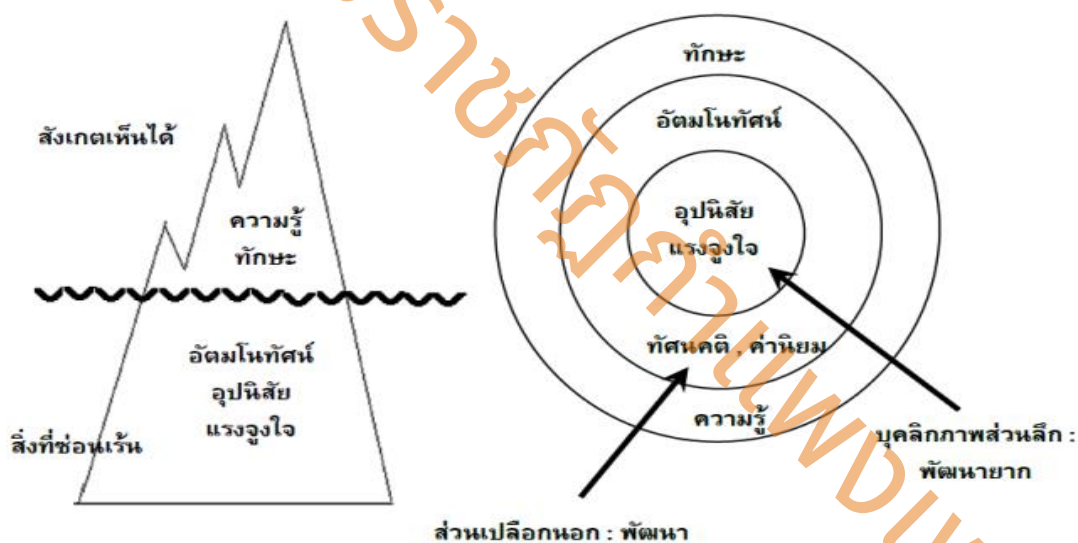
องค์ประกอบของสมรรถนะตามที่ เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (Dr. David C. McClelland) ได้เสนอไว้ครั้งแรกนั้น ต่อมาผู้วิจัยได้จัดกลุ่มใหม่เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยอย่าง เช่น ไบรอัน และพอสตี (Bryant and Poustie, 2001 อ้างถึงใน ธนัสสรณ์ พลอยทับทิม, 2559, หน้า 23) จัดแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

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

2. ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่ต้องอาศัยการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยทำให้บุคคลนำความรู้ที่ไปใช้ได้ เช่น ผู้บริหารต้องมีทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิควิธีครูต้องมีทักษะด้านการสอน เป็นต้น

3. เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม (Appropriate attitude and Value)

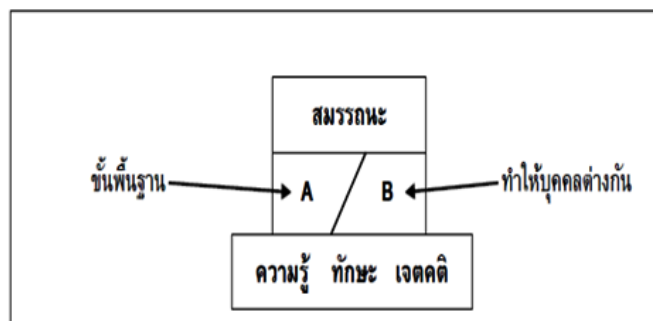
หมายถึง สิ่งที่คุณแสดงออกมาเป็นคุณลักษณะด้านพฤติกรรมซึ่งมีผลกระทบต่อการใช้ความรู้และทักษะของคุณคนนั้น เป็นองค์ประกอบที่ทำให้คนมีความอดทนหรือเกิดความท้อถอยต่อการปฏิบัติงาน คุณลักษณะของคุณคนนั้นเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำโดยมีส่วนหนึ่งเป็นส่วนลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้ที่คุณคนมีในตัวตนและส่วนของทักษะ คือ ความเชี่ยวชาญ ชำนาญพิเศษในด้านต่างๆ ส่วนที่ลอยอยู่ใต้น้ำนี้เป็นส่วนที่สังเกตและวัดได้ง่ายสำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำ เป็นส่วนที่มีมากกว่าสังเกตและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคุณคนมากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ภาพลักษณ์ของคุณคนที่มีต่อตนเอง (Self-Image) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Traits) และแรงจูงใจ (Motive) ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนั้นเป็นส่วนสัมพันธ์กับเขาวัวปัญญาของคุณคน อย่างไรก็ตามองค์ความรู้และทักษะที่มีอยู่ของคุณคน ยังเพียงพอที่จะทำให้เขาเป็นผู้มีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น บุคคลจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องต้น คุณลักษณะส่วนบุคคลที่เหมาะสมด้วย จึงจะทำให้เขาสามารถเป็นผู้ที่มีผลงานที่โดดเด่นได้ ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 แสดง Iceberg Model Competency ความสัมพันธ์ในเชิงอธิบายและเปรียบเทียบ
ที่มา: (สเปนเซอร์และสเปนเซอร์, L.M. Spencer & S.M. Spencer, 2017, p.11)

เมื่อรวมส่วนของน้ำแข็งที่อยู่เหนือกับใต้น้ำเข้าด้วยกันทำให้พบว่าสมรรถนะ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคลหรือเจตคติ (Attribute) ซึ่งตามทัศนะของ เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) ได้อธิบายสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะเป็นส่วนประกอบมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ

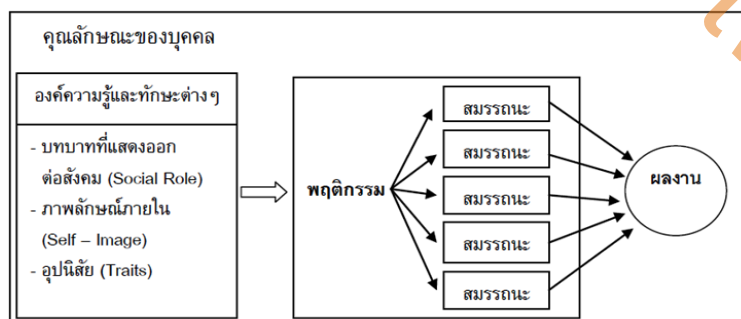
ดั่งภาพที่ 5



ภาพที่ 5 แสดงสมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ
ที่มา: (วรรณยา สิงห์ทอง, 2559, หน้า 14)

สมรรถนะจึงสามารถจัดแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่าหรือซับซ้อนกว่าได้
2. สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดความสำเร็จที่แตกต่างกัน สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างระหว่างบุคคล ที่แสดงในรูปภูเขาน้ำแข็ง สมรรถนะและผลงานเป็นการแสดงให้เห็นว่า ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคล ส่งผลให้บุคคลมีสมรรถนะหรือพฤติกรรมในการทำงานในรูปแบบต่างๆ และสมรรถนะต่างๆ มีความสัมพันธ์กับผลงานของบุคคล (กระทรวงมหาดไทย, 2543, หน้า 5; อ่างถึงใน ธนัสสรณ์ พลอยทับทิม, 2559, หน้า 25) ดั่งภาพที่ 6



ภาพที่ 6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างของบุคคลกับสมรรถนะและผลงาน
ที่มา: (ธนัสสรณ์ พลอยทับทิม, 2559, หน้า 25)

วรรณชัย จองแก (2559, หน้า 23) ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย

1. ทักษะ (Skill) เป็นสิ่งที่บุคคลกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะของครูในการสอนที่สอนมานานโดยไม่ดูตำรา ความสามารถในการปฏิบัติงานตามความมุ่งมั่นจากจิตใจและร่างกาย ด้วยความสามารถนี้จะรวมไปถึงการคิดเชิงระบบที่จะต้องคิดถึงความเป็นเหตุเป็นผลด้วย
2. ความถนัด (Aptitude) จะเป็นความสามารถที่มีมาแต่เดิม จะนำไปสู่ทักษะและความรู้ซึ่งเป็นประสบการณ์ เป็นความสามารถที่มีมาแต่เดิมและความสามารถที่เกิดขึ้นภายหลังที่จำเป็นต้องใช้ในการเรียนรู้ ความพยายามศึกษาหาข้อมูล
3. ความรู้ (Knowledge) เป็นความรู้เฉพาะด้านของบุคคล เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการสอนครู ความรู้ด้านการบริหารการศึกษา เป็นต้น
4. ทศนคติหรือแนวคิดของตน (Self-Concept) เป็นทศนคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น ซึ่งจะสามารถสังเกตจากพฤติกรรมที่แสดงออกมา เช่น เป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง จะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหามากมายได้หรือบางคนชอบที่จะโต้แย้งก็มักจะแสดงออกถึงพฤติกรรมก้าวร้าว เป็นต้น
5. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Personal Characteristic or Attributes) เป็นบุคลิกประจำของบุคคลหรือเป็นอุปนิสัยเป็นคุณลักษณะที่มักจะแสดงออกเพื่อโต้ตอบต่อสถานการณ์ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม สถานการณ์และประสบการณ์ของแต่ละคนเป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลผู้นั้น เช่น เขาเป็นคนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือเขามีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
6. แรงจูงใจหรือแรงขับเคลื่อนภายใน (Motivation) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับเคลื่อนภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา เช่น บุคคลที่มุ่งผลสำเร็จมักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าที่ตั้งไว้ ตลอดจนพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา

สิทธิพงศ์ นกแอนหมาน (2559, หน้า 29) ได้สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย

1. แรงจูงใจ หมายถึง เรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย สถานการณ์สิ่งต่างๆ ที่บุคคลมักเฝ้าคิดถึงตลอดเวลา ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมหรือการกระทำของแต่ละบุคคล

2. ลักษณะเฉพาะ หมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะทางกายภาพของแต่ละบุคคล ในการตอบสนองต่อแรงจูงใจ หรือสิ่งกระตุ้นกับสถานการณ์หรือข่าวสารที่ได้รับเหมือนกัน

3. ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

4. ความรู้ หมายถึง ข่าวสาร หรือข้อมูลที่เหมาะสมกับงานที่องค์กรกำหนด สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2560, หน้า 16) ได้เสนอแนวคิด องค์ประกอบของสมรรถนะไว้เป็นแบบจำลองของสมรรถนะ (Competency Model) ซึ่งเป็นแบบที่ แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงในการจัดทำสมรรถนะของหน่วยงานที่ประกอบด้วย

1. กลุ่มสมรรถนะ (Competency Categories) ประกอบด้วย สมรรถนะ กลุ่มที่ บุคลากรทุกคนในองค์กรจะต้องมี คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งเป็นความรู้ ความสามารถที่จำเป็นในแต่ละกลุ่มงาน

2. ชื่อและคำจำกัดความของสมรรถนะ (Competency Name and Definition) สมรรถนะแต่ละเรื่องที่มีอยู่ในกลุ่มของสมรรถนะหลัก (Core Competency) และกลุ่ม ของสมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) จะต้องมีชื่อเรียกและมีคำนิยามหรือ ความหมายที่ชัดเจนเพื่อที่จะสื่อให้ผู้ที่อ่านและผู้ที่ใช้ได้เข้าใจ

3. ระดับความสามารถ (Proficiency scale) คือ ระดับ (Level) ของ ความสามารถหรือระดับพฤติกรรมของสมรรถนะแต่ละเรื่องที่จะนำไปเป็นหลักในการกำหนดว่า บุคลากรในองค์กรจะต้องมีความสามารถในแต่ละเรื่องของสมรรถนะระดับใด ซึ่งโดยทั่วไปจะกำหนด ระดับพฤติกรรมอยู่ 5 ระดับ ดังนี้

3.1 รู้ เข้าใจ ทำได้ในเบื้องต้น (Knowledge)

3.2 เข้าใจลึกซึ้ง จับหลักการ สรุปประเด็นสำคัญได้

(Comprehension)

3.3 ประยุกต์ใช้ได้ (Application)

3.4 วิเคราะห์ สังเคราะห์ มองเห็นทางเลือกต่างๆ (Analysis and

Synthesis)

3.5 ประเมินคุณค่า ประเมินทางเลือก จัดทำนโยบายเชิงป้องกัน

(Evaluation)

4. ตัวชี้วัดของพฤติกรรม (Behavioral indicators) คือ ตัวชี้วัดพฤติกรรมในแต่ละระดับจะต้องเป็นที่ยอมรับได้ว่าบุคลากรคนนั้นมีระดับของความสามารถหรือระดับของพฤติกรรมอยู่ในระดับที่ต้องการหรือไม่

ไรเลท และโลฮาน (A.Rylatt & K.Lohan, 2015, p.23) ได้เสนอองค์ประกอบสมรรถนะว่า สมรรถนะควรมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. บทบาทหลัก (Key Role) คือ การอธิบายถึงกิจกรรมอย่างกว้างๆ ตามข้อมูลผูกพันหรือ พันธสัญญาที่แต่ละบุคคลมีต่อองค์กรในระหว่างที่ทำงานอยู่

2. หน่วยงานของสมรรถนะ (Unit of Competency) คือ การอธิบายถึงหน้าที่หลักหรือกลุ่มของทักษะของงานอย่างกว้างๆ

3. ส่วนประกอบของสมรรถนะ (Element of Competency) คือ การอธิบายถึงรายละเอียดเพิ่มมากขึ้นจากหน่วยงานย่อยนั้นๆ โดยกล่าวถึงการกระทำหรือผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นหรือวัดได้ ซึ่งอาจจะระบุออกมาในลักษณะของปัจจัยนำเข้าหรือผลลัพธ์ก็ได้

4. เกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance criteria) คือ ระดับความต้องการหรือมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานในแต่ละส่วนประกอบของสมรรถนะซึ่งต้องระบุให้เชื่อมโยงกันระหว่างสมรรถนะและความชัดเจนของผลสำเร็จ

5. เงื่อนไข (Condition) คือ ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน

6. คำแนะนำ (Evidence Guide) คือ การอธิบายครอบคลุมถึงเนื้อหาและกลยุทธ์ของการประเมินปัญหาสำคัญต่างๆ ของแต่ละหน่วยสมรรถนะและความสัมพันธ์ไปยังหน่วยอื่นๆ และให้ความชัดเจนเกี่ยวกับสมรรถนะซึ่งอาจจะทำเป็นคู่มือหรือเอกสารประกอบ

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (L.M. Spencer & S.M. Spencer, 2017, p.11) ได้เสนอว่าการแนวคิดมากำหนดเป็นสมรรถนะนั้นต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. กลุ่มของสมรรถนะ (Competency cluster) เป็นกลุ่มที่จัดตามความต้องการเพื่อวิเคราะห์จำแนกพฤติกรรมระหว่างผู้ที่เข้าใจงานอย่างลึกซึ้งกับผู้ที่เข้าใจงานอย่างผิวเผิน โดยกลุ่มหนึ่งจะมีหนึ่งสมรรถนะหรือมากกว่าก็ได้ เช่น กลุ่มการช่วยเหลือและการบริการ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 2 ด้าน คือ ความเข้าใจในด้านปฏิสัมพันธ์และการให้บริการลูกค้า เป็นต้น

2. มิติ (Dimensions) เป็นมิติของสมรรถนะโดยครอบคลุมถึงความรู้ที่ต้องการอย่างแท้จริงและความสำเร็จที่ต้องการให้เกิดขึ้น ขนาดของผลกระทบต่อคนและโครงการความซับซ้อนของพฤติกรรม ความพยายามและความเป็นเอกลักษณ์ของงานแล้วนำมากำหนดจำนวนมิติใน

แต่ละสมรรถนะซึ่งส่วนมากสมรรถนะหนึ่งจะประกอบด้วย 3 มิติ คือ มิติเกี่ยวกับความต้องการของลูกค้าและมิติเกี่ยวกับการช่วยเหลือหรือการให้บริการ

3. ระดับของสมรรถนะ (Competency level) เป็นการอธิบายระดับพฤติกรรมของสมรรถนะ โดยทั่วไปมักจะแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ พฤติกรรมทางบวก พฤติกรรมเป็นกลาง และพฤติกรรมทางลบ แต่ละพฤติกรรมจะอยู่ในทุกมิติ ซึ่งมิติของแต่ละสมรรถนะจะพิจารณาถึงความต้องการจากที่กล่าวมาในข้างต้น

เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland, 1973, p.83) ได้เสนอองค์ประกอบของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะมี 5 ประการ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่ว

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-Concept) คือ เจตคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่คุณคิดว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตัวเอง เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือมักลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจและเจตคติ (Motive and Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

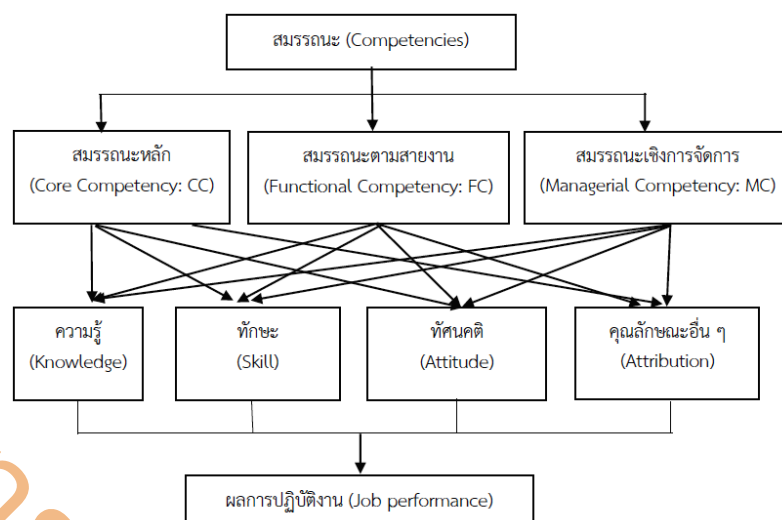
จากข้อมูลดังกล่าว สรุปองค์ประกอบของสมรรถนะได้ว่า เป็นการนำสมรรถนะมากำหนดเป็นระดับ เพื่อใช้วัดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะแบ่งเป็น 5 ส่วน คือ ทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) ลักษณะนิสัย (Trait) และแรงจูงใจ (Motive) ทั้ง 5 ส่วนนี้เป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาทำให้ทราบถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม (Appropriate Attitude and Value) เป็นประโยชน์ต่อการนำสมรรถนะไปใช้ให้ตรงความจำเป็น เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะให้เพิ่มขึ้นและทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างแตกต่างมีความโดดเด่นกว่าบุคคลอื่นๆ ชัดเจน

2.6 ประเภทของสมรรถนะ

เนื่องจากแนวคิดเรื่องสมรรถนะมีหลายสำนักหลายแนวคิดจึงมีการจัดประเภทสมรรถนะไม่เหมือนกันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกรให้คำนิยามและวัตถุประสงค์ของการนำไปใช้ มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงประเภทของสมรรถนะผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมไว้ ดังนี้

อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555, หน้า 46) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เป็น 2 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และคุณธรรมจริยธรรม กับสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การสื่อสารและการจูงใจ การมีวิสัยทัศน์ การวิเคราะห์สังเคราะห์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีภาวะผู้นำ

ปริญญา นาคปฐม (2558, หน้า 43-44) ได้ศึกษาประเภทสมรรถนะตามตำแหน่งงาน ตามโครงสร้างขององค์กรและองค์ประกอบ ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายงาน และสมรรถนะเชิงการจัดการ บุคลากรของบริษัทจัดการจุดหมายปลายทางเตรียมความพร้อมรองรับการท่องเที่ยว เพื่อเป็นรางวัล สมรรถนะหลักของบุคลากรบริษัทจัดการจุดหมายปลายทาง ประกอบไปด้วย สมรรถนะ 4 ด้านได้แก่ 1. ความรู้ คือ การแสดงออกถึงวิธีการ ที่ประกอบไปด้วยองค์ความรู้และวิธีการได้มาซึ่งความรู้ ได้แก่ ข้อมูล ความเข้าใจในหลักการ แนวคิดต่างๆ ที่บุคคลพึงมีตามตำแหน่งในสายงานนั้นๆ 2. ทักษะ คือ ระบบการทำงานที่เป็นอัตโนมัติ ภายใต้การใช้สมองควบคุมเพียงส่วนน้อย โดยการทำงานที่เป็นทักษะนี้เกิดจากการทำเป็นประจำ และเป็นกิจกรรมที่เกิดจากการรับรู้ ได้แก่ ความชำนาญ ความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงการใช้อวัยวะของร่างกายที่สามารถเคลื่อนไหวได้ การใช้สมองเพื่อคิดสิ่งต่างๆ 3. ทักษะคิด คือ เป็นแนวความคิดเห็น ความรู้สึกรู้สึกนึกคิดที่บุคคลแสดงให้เห็น หรือกระทำพฤติกรรมต่างๆ โดยมีเหตุผลประกอบ 4. คุณลักษณะอื่นๆ ได้แก่ แรงจูงใจ แรงขับภายใน ที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งสู่เป้าหมายหรือมุ่งความสำเร็จ เป็นต้น ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 ประเภทสมรรถนะตามตำแหน่งงาน

ที่มา: (ปริญญานาคปฐม, 2558, หน้า 44)

เทียน ทองแก้ว (2559, หน้า 56) ได้อธิบายการแบ่งประเภทของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะจำได้เป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะของแต่ละคนเป็นความสามารถเฉพาะตัวคนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้
2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว
3. สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น
4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2559, หน้า 7) ได้กล่าวถึงประเภทของสมรรถนะไว้ดังนี้ สมรรถนะสามารถจำแนกออกเป็นประเภทแตกต่างกันออกไป ซึ่งสามารถสรุปได้ 3 ประเภทใหญ่ๆ ได้แก่ สมรรถนะในองค์กร (Organization Competencies) สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) และสมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies)

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจะต้องมีเพื่อที่จะสามารถทำงานในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบนั้นได้ ถือเป็นสมรรถนะขั้นต่ำหรือมาตรฐานต่ำ แต่ไม่ได้มุ่งเน้นว่าหากมีสมรรถนะดังกล่าวแล้วจะทำให้ทำงานได้ผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่น สมรรถนะขั้นพื้นฐานนี้เรียกว่าสมรรถนะขั้นต่ำ (Basic Competencies)

2. สมรรถนะเชิงจำแนก (Differentiating Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่สามารถใช้จำแนกผู้ปฏิบัติงานว่าคนใดที่จะมีผลงานดีกว่าหรือด้อยกว่ากันอย่างไร สมรรถนะเชิงจำแนกนี้เรียกว่าสมรรถนะสำหรับการสร้างผลงาน (High-Performance Competencies) การจัดประเภทของสมรรถนะออกเป็นสมรรถนะขั้นพื้นฐานและสมรรถนะเชิงจำแนกมีความสำคัญในเชิงปฏิบัติ เพราะจะมีผลต่อการกำหนดสมรรถนะสำหรับการปฏิบัติงานว่าเป็นการกำหนดเพียงมีหรือไม่มีสมรรถนะตามมาตรฐานขั้นต่ำหรือจะเป็นการกำหนดจะต้องมีสมรรถนะในระดับเท่าใด

จากที่กล่าวมาข้างต้นประเภทของสมรรถนะดังกล่าว สรุปได้ว่า ประเภทสมรรถนะแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ ได้แก่ 1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อาทิ ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์กร ความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ และความรับผิดชอบ เป็นต้น อีกประเภทหนึ่งคือ 2. สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

2.7 สมรรถนะในการบริหารงาน

ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง สมรรถนะในการบริหารงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมไว้ ดังนี้

บรรลู่ ชินน้ำพอง (2556, หน้า 39-45) ได้วิเคราะห์สมรรถนะทางการบริหาร ประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในการวางแผนพัฒนา การศึกษาการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นระบบสอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจและเป้าหมายของโรงเรียน ความมุ่งมั่น กระตือรือร้นมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการนำนวัตกรรมมาใช้ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล

2. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง การวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง วิกฤต และโอกาส การใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าประสงค์ เพื่อนำสู่แผนงานและโครงการ

3. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุน บุคลากรในการปฏิบัติงาน การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับ

สถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย การบริหารแบบประชาธิปไตย การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการทำงานเป็นทีม การเป็นผู้สานขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร

4. การสื่อสารและการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการสื่อสาร ความรู้ความสามารถในการใช้สื่อเทคโนโลยี ความสามารถจูงใจและโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นด้วย ยอมรับและคล้อยตามการเป็นผู้นำในการอภิปรายและสรุปประเด็นในการประชุม

5. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ หมายถึง การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ การจัดองค์กร ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดทางการศึกษา การเป็นผู้นำในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนา และตรวจสอบ ติดตาม การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

6. การบริการที่ดี หมายถึง การศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความต้องการของผู้รับบริการมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการให้บริการ มีความตั้งใจเต็มใจและกระตือรือร้นในการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการ การจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานความต้องการของผู้รับบริการ การศึกษาความพึงพอใจของผู้รับบริการเพื่อนำผลมาปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการ

7. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ การจัดการความรู้ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูและระบบบริหารจัดการการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในระบบการบริหารจัดการ

8. การพัฒนาศักยภาพบุคคล หมายถึง ความสามารถให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยแก้ปัญหา ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรม การจัดอบรมศึกษาดูงาน และนำผลงานทางวิชาการไปเผยแพร่ การจัดระบบนิเทศ ตรวจสอบ ติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงาน

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559, หน้า 25-30) ให้อธิบายความหมายของสมรรถนะในการบริหารงานไว้ใน คู่มือการประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. 2559 โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ได้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำแบบประเมินสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปใช้ประเมินสมรรถนะครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ในโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ: กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล โดยมีรายละเอียดเนื้อหา ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ในการประเมิน กรอบความคิดของการประเมิน รายละเอียดและคำอธิบายสมรรถนะครู ผู้ใช้แบบประเมิน การพัฒนาแบบประเมิน การให้คะแนนและการแปลผลการประเมิน และการนำเสนอผลการประเมิน การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนี้ เป็นการ

ดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้โครงการไทยเข้มแข็ง ในเรื่องของการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ: กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาครูรายบุคคล โดยการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนั้นครูผู้สอนจะเป็นผู้ทำการประเมินตนเอง โดยมีรายละเอียดของการประเมิน โดยมีวัตถุประสงค์ในการประเมิน เพื่อประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะครูตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบกรอบความคิดของการสร้างแบบประเมินสมรรถนะครู จะเป็นแบบประเมินสมรรถนะครูที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้ มีกรอบความคิดมาจากแนวคิดของเดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard) ที่อธิบายไว้ว่า “สมรรถนะ” เป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ภาครัฐ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ การกำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครู และการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างแบบทดสอบเพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ: กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาครูรายบุคคลซึ่งคณะทำงานประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการศึกษา ผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์สมรรถนะครู อันประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษาจากแบบประเมินสมรรถนะและมาตรฐานของครูผู้สอน ที่หน่วยงานต่างๆ ได้จัดทำไว้ ได้แก่

แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐานวิชาชีพครู ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รูปแบบ สมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) นอกจากนี้ยังศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสังเคราะห์สมรรถนะหลักของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา

จรรยาบรรณ อัครบวร (2559, หน้า 23) ได้กล่าวถึงสมรรถนะในการบริหารงานไว้ว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่งๆ จะประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่สุดทุกคนในองค์การ ต้องมีเพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์การ

2. สมรรถนะบริหาร (Professional Competency) คือ คุณสมบัตินี้ความสามารถ ด้านการบริหารที่บุคคลในองค์การทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้อง กับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ ขององค์การ

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่ จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถ จำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core Technical Competency) และ สมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific Technical Competency)

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 25-30; อ้างถึงใน วิชัย นาคำ, 2560, หน้า 34-37) ได้กล่าวถึงสมรรถนะ เป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลหรือเป็นไปตามเกณฑ์ หรือการมีผลงานโดดเด่นกว่าใน การทำงานหรือสถานการณ์นั้น สมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา (Teachers and Personals Competency) หมายถึง พฤติกรรมซึ่งเกิดจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ (Character) ทศนคติ (Attitude) และแรงจูงใจ (Motivation) ของบุคคล และส่งผลต่อความสำเร็จ ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่นและสร้างแบบทดสอบเพื่อประเมินสมรรถนะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังต่อไปนี้

สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง รายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงสมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation)	1.1 ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ภารกิจงาน	1. วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 2. กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน 3. กำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน
	1.2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์	1. ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ 2. ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3. แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง
	1.3 ความสามารถในการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน	1. ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง
	1.4 ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	1. ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น 2. พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ รายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงสมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การบริการที่ดี (Service Mind)	2.1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ	1. ทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส 2. เต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ
	2.2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ	1. ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง 2. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self- Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน รายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงสมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การพัฒนาตนเอง (Self-Development)	3.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ	1. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
	3.2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย 2. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ
	3.3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย	<ol style="list-style-type: none"> 1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน 2. ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น 3. มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย รายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงสมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การทำงานเป็นทีม (Team Work)	4.1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 2. ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ตารางที่ 4 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
		3. ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อน ร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จ ร่วมกัน
	4.2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อ ร่วมงาน	1. ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้ กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่ เหมาะสม
	4.3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือ สถานการณ์ที่หลากหลาย	1. มีทักษะในการทำงานร่วมกับ บุคคล กลุ่มบุคคล ได้อย่างมี ประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา และในสถานการณ์ ต่างๆ
	4.4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ ตาม	1. แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามการ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ตามโอกาส
	4.5 การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่น ในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	1. แลกเปลี่ยน รับฟังความคิดเห็น และประสบการณ์ภายในทีมงาน 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับฟังความ คิดเห็นและประสบการณ์ระหว่าง เครือข่ายและทีมงาน 3. ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้าง วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้ เกิดขึ้นในสถานศึกษา

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู รายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงสมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity)	5.1 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. สนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ 2. เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ 3. ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ 4. ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติ และศักดิ์ศรีของวิชาชีพ
	5.2 มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด 2. ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร 3. ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า 4. ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และหาแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรค

ตารางที่ 5 (ต่อ)

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
	5.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม	1. ปฏิบัติตน ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน 2. รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น 3. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น 4. เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

- 2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 2.2 การพัฒนาผู้เรียน
- 2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 2.5 ภาวะผู้นำครู
- 2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (2556, ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 124 ตอนพิเศษ 51ง, หน้า 42-47) ได้วางหลักสมรรถนะในการบริหารงานไว้เรื่อง สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ตามประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ในหมวด 2 กำหนดผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา มีสาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์ ไว้ดังนี้ สาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานความรู้

การพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย

สาระความรู้

- (1) จิตวิญญาณ อุดมการณ์ของผู้บริหาร
- (2) การจัดการความรู้เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
- (3) ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ
- (4) การวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

สมรรถนะ

- (1) มีอุดมการณ์ของผู้บริหารและแนวทางการพัฒนาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

อาชีพ

- (2) สามารถศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ประกอบด้วย

สาระความรู้

- (1) การเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมผู้นำ ภาวะผู้นำ

- (2) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- (3) การนิเทศเพื่อพัฒนาครูให้จัดการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เติบโตเต็ม

ตามศักยภาพ

- (4) การบริหารความเสี่ยงและความขัดแย้ง
- (5) ปฏิสัมพันธ์และการพัฒนาเพื่อนร่วมงาน
- (6) ความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน และท้องถิ่น

สมรรถนะ

- (1) สามารถระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- (2) สามารถบริหารการศึกษาและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและ

ท้องถิ่นได้

การบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

สาระความรู้

- (1) ทฤษฎี หลักการ กระบวนการ และหน้าที่ในการบริหาร
- (2) การบริหารงานวิชาการเพื่อคุณภาพและความเป็นเลิศ
- (3) การบริหารแห่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการจัดการ

เรียนรู้

- (4) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการเรียนรู้

- (5) การบริหารงานบุคคล
- (6) การบริหารงานธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่
- (7) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา
- (8) การวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการบริหาร

สถานศึกษา

สมรรถนะ

- (1) สามารถกำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา
- (2) เลือกใช้ทฤษฎี หลักการ และกระบวนการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทมหภาค และภูมิสังคม
- (3) สามารถบริหารงานวิชาการ บริหาร แหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อม เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

หลักสูตร การสอน การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย
สาระความรู้

- (1) พัฒนาหลักสูตรและหลักสูตรสถานศึกษา
- (2) การจัดการเรียนการสอนและการสอนเสริม
- (3) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

สมรรถนะ

- (1) สามารถพัฒนาหลักสูตรและบริหารการจัดการเรียนการสอนในแนวทางใหม่ได้
- (2) ปฏิบัติการประเมิน และปรับปรุงการบริหารหลักสูตรและการเรียนรู้

กิจการและกิจกรรมนักเรียน ประกอบด้วย

สาระความรู้

- (1) บริบทกิจกรรมเสริมหลักสูตรและกิจกรรมนักเรียนเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้รู้จักการจัดการและคิดเป็น
- (2) บริหารจัดการให้เกิดการพัฒนาทักษะชีวิตของผู้เรียน
- (3) บริหารจัดการให้เกิดการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

สมรรถนะ

- (1) สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

(2) สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคีในหมู่

คณะ

การประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย

สาระความรู้

(1) หลักการและกระบวนการในการประกันคุณภาพการศึกษา

(2) การประกันคุณภาพภายในและภายนอก

สมรรถนะ

(1) สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อ

รองรับการประเมินภายนอก

(2) นำผลการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา

คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ประกอบด้วย

สาระความรู้

(1) หลักธรรมาภิบาล และความซื่อสัตย์สุจริต

(2) คุณธรรม และจริยธรรมของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

(3) จรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด

สมรรถนะ

(1) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะและเสียสละให้

สังคม

(2) ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

จากประกาศคณะกรรมการคุรุสภา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการวางหลักสมรรถนะและประสบการณ์ของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ได้แก่ 1. การพัฒนาวิชาชีพ 2. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 3. การบริหารสถานศึกษา 4. หลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ 5. กิจกรรมและกิจการนักเรียน 6. การประกันคุณภาพการศึกษา และ 7. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

ไบอันท์ และพอสตี (Bryant & Poustie, 2017, p.30) ได้แบ่งสมรรถนะในการบริหารงานเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง สมรรถนะที่สะท้อนให้เห็นถึงสิ่งที่องค์กรได้ดีที่สุดและเป็นหลักพื้นฐานในการกำหนดค่านิยมขององค์กรจึงเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับงานผู้ทำงานไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด

2. สมรรถนะด้านพฤติกรรม (Behavioral Competency) อาจเรียกได้อีกอย่างหนึ่งว่าสมรรถนะด้านบุคคล (Personal Competency) หมายถึงคุณลักษณะด้านการปฏิบัติงานของ

บุคคลที่มีอิทธิพลและเป็นแรงผลักดันให้เกิดการปฏิบัติโดยปกติจะเกี่ยวข้องกับงานหลายๆ ด้านระหว่างองค์กร

3. สมรรถนะด้านเทคนิค (Technical Competency) บางครั้งอาจเรียกว่าสมรรถนะด้านวิชาชีพ (Professional Competency) เป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับความรู้หรือทักษะจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์หลักการ แนวคิดจากงานวิจัยและบทความที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ รายละเอียดในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงการสังเคราะห์สมรรถนะในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2548	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2553	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2556	อุทัย ภาคีประยูรวงศ์ 2556	ปรีชา บัวกิ่ง 2557	ภมรวรรณ แสบันทอง 2561	วิระนันท์ มนต์วีรี 2562	หนูกัญจน์ ปาโสภา 2562	บุญใจ ชะเอม 2562	ภาคิรินทร์ ผาทอง 2563	ความถี่	การจัดอันดับ
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	8	1
2. ด้านการบริการที่ดี	✓	✓		✓		✓			✓	✓	6	3
3. ด้านการพัฒนาตนเอง	✓	✓				✓			✓		4	8
4. ด้านการทำงานเป็นทีม	✓	✓		✓	✓	✓			✓	✓	7	2

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ประเด็นที่ เกี่ยวกับ สมรรถนะของ ผู้บริหารใน สถานศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2548		สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2553		สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2556		อภัย ภัคติประยูรวงศ์ 2556		ปรีชา บำกิง 2557		ภมรรวรรณ เป้นทอง 2561		วีระนันท์ มนตรี 2562		พญักฤษดิ์ ปาโส 2562		บุญใจ ชะเอม 2562		ภัคจิรา ผาทอง 2563		ความถี่		การจัดอันดับ	
	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5. ด้านการ วิเคราะห์และ การสังเคราะห์	✓	✓		✓														✓			5		5	
6. ด้านการ สื่อสารและการ จูงใจ	✓	✓		✓								✓											5	6
7. ด้านการ พัฒนาศักยภาพ บุคลากร	✓	✓		✓					✓									✓					6	4
8. ด้านการมี วิสัยทัศน์	✓	✓		✓								✓						✓					5	7
9. ด้านภาวะ ผู้นำ				✓				✓							✓			✓					4	9

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ประเด็นที่ เกี่ยวกับ สมรรถนะของ ผู้บริหารใน สถานศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2548	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2553	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2556	อภัย ภัคติประยูรวงศ์ 2556	ปรีชา บำกึง 2557	ภมรรวรรณ เป็นทอง 2561	วีระนันท์ มนต์รี 2562	พญักฤษดิ์ ปาโส 2562	บุญใจ ชะเอม 2562	ภัคจิรา ผาทอง 2563	ความถี่	การจัดอันดับ
10. ด้านการ วางแผนเชิงกล ยุทธ์					✓						1	21
11. ด้านภาวะ ผู้นำการ เปลี่ยนแปลง		✓									1	22
12. ด้านการ พัฒนาวิชาชีพ			✓				✓				2	10
13. ด้านผู้นำทาง วิชาการ			✓				✓				2	11
14. ด้านการ บริหาร สถานศึกษา			✓				✓				2	12

ตารางที่ 6 (ต่อ)

	ประเด็นที่ เกี่ยวกับ สมรรถนะของ ผู้บริหารใน สถานศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2548	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2553	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2556	อภัย ภัคตีประยูรวงศ์ 2556	ปรีชา บัวกิ่ง 2557	ภมรรวรรณ เป้นทอง 2561	วีระนันท์ มนต์รี 2562	หนูกัญชต์ ปาโส 2562	บุญใจ ชะเอม 2562	ภัคจิรา ผาทอง 2563	ความถี่	การจัดอันดับ
15. ด้าน หลักสูตร การ สอน การวัดและ ประเมินผลการ เรียนรู้			✓					✓				2	13
16. ด้านกิจการ และกิจกรรม นักเรียน			✓					✓				2	14
17. ด้านการ ประกันคุณภาพ การศึกษา			✓					✓				2	15

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ประเด็นที่ เกี่ยวกับ สมรรถนะของ ผู้บริหารใน สถานศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2548	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2553	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2556	อภัย ภัคตีประยูรวงศ์ 2556	ปรีชา บัวกิ่ง 2557	ภมรรวรรณ เป้นทอง 2561	วีระนันท์ มนตรี 2562	หนูกัญชต์ ปาโส 2562	บุญใจ ชะเอม 2562	ภัคจิรา ผาทอง 2563	ความถี่	การจัดอันดับ
18. ด้าน คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณ			✓								1	23
19. ด้านการสั่ง สมความ เชี่ยวชาญในงาน อาชีพ				✓							2	16
20. ด้านการยึด มั่นในความ ถูกต้อง ชอบ ธรรม และ จริยธรรม				✓						✓	2	17

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ประเด็นที่ เกี่ยวกับ สมรรถนะของ ผู้บริหารใน สถานศึกษา	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2548	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2553	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2556	อภัย ภัคตีประยูรวงศ์ 2556	ปรีชา บัวกิ่ง 2557	ภมรรวรรณ เป้นทอง 2561	วีระนันท์ มนตรี 2562	หนูกัญจน์ ปาโส 2562	บุญใจ ชะเอม 2562	ภัคจิรา ผาทอง 2563	ความถี่	การจัดอันดับ
21. ด้านบริหาร จัดการทรัพยากร และเทคโนโลยี สารสนเทศ								✓	✓		2	18
22. ด้านการมี มนุษยสัมพันธ์								✓			1	24
23. ด้านการ บริหารการ เปลี่ยนแปลง							✓	✓			2	19
24. ด้านการ บริหารจัดการ เชิงกลยุทธ์							✓	✓			2	20
25. ด้านสัมพันธ์ ชุมชน						✓					1	25

จากตารางที่ 6 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์หลักการ แนวคิดงานวิจัยและบทความที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ โดยมีการสังเคราะห์ประเด็นที่มีความหมายใกล้เคียงกันให้อยู่ด้วยกัน สรุปโดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ได้ผลการสังเคราะห์สมรรถนะทางการบริหาร จำนวน 7 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) 2. ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)
3. ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) 4. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Potential Development) 5. ด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ (Analysis & Synthesis) 6. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (Communication & Influencing) และ 7. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)

2.8 การบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนนั้น เป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จของโรงเรียนซึ่งนับว่าเป็นเรื่องที่น่าสนใจด้านการบริหารการศึกษา และบุคคลทั่วไปให้ความสนใจอย่างแพร่หลายมากที่สุดประการหนึ่งในการพัฒนาการศึกษาที่ทำให้การเรียนรู้ของนักเรียนได้ผลผู้บริหารและครูต้องเชื่อมั่นในรายงานและยอมรับว่าปัจจัยที่บ้านหรือความสามารถพื้นฐานทางการเรียนเดิมเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก ที่ทำให้เกิดความแตกต่างในผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนแต่ละคนมากกว่าการที่โรงเรียนกระทำเมื่อสังคมเข้าสู่ยุคของการแข่งขันเพื่อความอยู่รอด มุมมองเกี่ยวกับโรงเรียนก็เปลี่ยนไปในลักษณะของความเป็นสากลของโรงเรียนที่ต้องแข่งขันกันตลอดเวลาซึ่งผู้บริหารและครู ตลอดจนชุมชนจะต้องการพัฒนาโรงเรียนที่สามารถก่อให้เกิดการพัฒนาขึ้นกับนักเรียนในทุกด้าน โดยต้องบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลเป็นสำคัญ ซึ่งได้ให้ความหมายของประสิทธิผล และความหมายของประสิทธิผลโรงเรียนไว้ ดังต่อไปนี้

ความหมายของประสิทธิผล

ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นสิ่งสำคัญที่ชี้วัดผลสำเร็จของการดำเนินงานและแสดงว่าการดำเนินงานนั้นประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แล้ว มีนักวิชาการในทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิผลไว้ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมไว้ ดังต่อไปนี้

จร สุนทรายุทธ (2556, หน้า 382) ได้สรุปความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผลหมายถึง การบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพอใจในการทำงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ

รัชนิย์ บุญเกิด (2556, หน้า 43) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผล เป็นลักษณะการที่บุคคล กลุ่ม องค์กรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุถึงวัตถุประสงค์ และเป้าหมายตามต้องการได้

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 413) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จ ผลที่เกิดขึ้น

รุสนานี ลอซิ่ง (2556, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึงผลสำเร็จที่เกิดขึ้นของบุคคลหรือองค์กรในผลการดำเนินงานที่ดีสามารถบรรลุผลสำเร็จที่เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ การวัดผลงานที่ทำได้เทียบกับเป้าหมายหากสามารถทำได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็แสดงว่าการทำงานมีประสิทธิภาพสูง

สถาพร ปิ่นเจริญ (2556, หน้า 9) ได้สรุปความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผลหมายถึง การกระทำใดๆ ที่ได้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งจุดมุ่งหมายดังกล่าวมีอย่างมากมาย เช่น ประสิทธิภาพ มีกำไร พนักงานเข้าทำงานตรงเวลา การขาดงานในอัตราต่ำ การลาออกจากงานน้อย พนักงานมีความพึงพอใจสูงการผลิตสินค้าและบริการได้ตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ และความสามัคคีกันในองค์กร เป็นต้น

ภารดี อนันต์นาวิ (2557, หน้า 204) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผลหมายถึง การที่องค์กรได้ดำเนินงานใดๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่างๆ จนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายต่างๆ ที่องค์กรตั้งไว้

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, หน้า 18) ได้สรุปความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผลหมายถึง ความสำเร็จขององค์กรที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จากข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จของความสามารถทำงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หรือผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และมีเกณฑ์การวัดประสิทธิผลทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการที่จะโน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

ประสิทธิผล (effectiveness) เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารว่าการบริหารองค์กรหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง สามารถดำเนินการจะบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใดนั้น ประสิทธิผลจึงมีความแตกต่างกัน ตามความเข้าใจของ

นักวิชาการหรือผู้บริหารของแต่ละสถานศึกษา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กรและความสำเร็จของงานโรงเรียนจะประสบความสำเร็จสามารถดำรงอยู่และเป็นที่ยอมรับเพียงใดนั้น ปัจจัยสำคัญก็คือความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่งนับว่ามีความสำคัญต่อการพิจารณาเลือกโรงเรียนของผู้ปกครองนักเรียน ครู ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทมากที่สุดในการจัดบรรยากาศในการเรียนรู้ในห้องเรียนให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพ ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ ดังต่อไปนี้

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 23) ได้ให้ความนิยามของประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครูความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจักษรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก

รังสิวุฒิ ปาโสม (2556, หน้า 44) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความพึงพอใจความต้องการในองค์กรนั้น ดังนั้นประสิทธิผลของโรงเรียน จึงหมายถึง ความสามารถของโรงเรียนในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โรงเรียนสามารถปรับสภาพให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอก สามารถแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามความต้องการของสังคมและท้องถิ่น

วันชัย มีชาติ (2557, หน้า 334) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ ความสามารถในการแสวงหาปัจจัยนำเข้า ได้วัตถุดิบ และทรัพยากรที่มีคุณภาพมีความสามารถในการแปลสภาพปัจจุบันนำเข้าเป็นผลผลิตขององค์กร มีขั้นตอนกระบวนการและระบบการทำงานที่สะดวก คล่องตัว ประหยัด และจะต้องมีผลผลิตที่เป็นที่ต้องการหรือสอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการ

ศิริพงษ์ เสาภายน (2558, หน้า 9) ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา หมายถึง แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ฝ่ายงาน ซึ่งประกอบด้วย 1. ด้านการบริหารงานวิชาการ 2. ด้านการบริหารงบประมาณ 3. ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4. ด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งเป็นแนวคิดหรือความเชื่อที่เกิดขึ้นอย่างมีหลักเกณฑ์ มีการทดสอบและการสังเกตจนเป็นที่แน่ใจ ทฤษฎีเป็นเซต (Set) ของมโนทัศน์ที่เชื่อมโยงซึ่งกันและกันเป็นข้อสรุปอย่างกว้างที่พรรณนาและอธิบายพฤติกรรมการบริหารองค์กรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ ถ้าทฤษฎีได้รับการพิสูจน์บ่อยๆ ก็จะกลายเป็นกฎเกณฑ์ ทฤษฎี เป็นแนวคิดที่มีเหตุผลและสามารถนำไปประยุกต์และปฏิบัติได้ ซึ่งทฤษฎี แนวคิดการบริหารการศึกษาที่ดังต่อไปนี้ 1. ทฤษฎีการบริหารแบบราชการ

(Bureaucratic Management) 2. ทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management)
3. ทฤษฎีการบริหารจัดการ (Administrative Management) และ 4. ทฤษฎีการบริหารงาน
ตามหลักมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Management)

ชัยรัตน์ ราชประโคน (2561, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ว่า
ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง สภาพความสำเร็จที่เกิดขึ้นที่สามารถดำเนินกิจกรรมบรรลุตาม
วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน รวดเร็ว ทันเวลา โดยใช้
ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า ส่งผลให้สถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาขึ้น
ตามลำดับ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562, หน้า 3-7) ได้นิยามประสิทธิผลของโรงเรียนไว้ว่า
ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาของชาติเพื่อเป็นเป้าหมายสู่ความสำเร็จของสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล
โดยนิยามว่า หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์ของคนไทย เพื่อให้
สถานศึกษาทุกแห่งยึดเป็นกรอบสำหรับสร้างคนไทย 4.0 มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้สถานศึกษาทุกแห่ง ยึด
เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาผู้เรียนไปสู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษาและให้หน่วยงานต้น
สังกัดใช้เป็นเป้าหมายในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิผล นอกจากนี้ ยังมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ทุก
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม การกำกับดูแล การตรวจสอบ
การประเมินผลและการประกันคุณภาพการศึกษา ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของการศึกษา (Desired
Outcomes of Education: DOE Thailand) หมายถึง คุณลักษณะของคนไทย 4.0 ที่ตอบสนอง
วิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน โดยคนไทย 4.0 จะต้องธำรงความเป็นไทยและ
แข่งขันได้ในเวทีโลกนั้นคือเป็นคนดี มีคุณธรรมยึดค่านิยมร่วมของสังคมเป็นฐานในการพัฒนาให้เป็น
บุคคลที่มีคุณลักษณะ 3 ด้าน โดนเป็นคุณลักษณะขั้นต่ำ ดังนี้

1. ผู้เรียน หมายถึง เป็นผู้มีความเพียร ใฝ่เรียนรู้ และมีทักษะการเรียนรู้ตลอด
ชีวิตเพื่อก้าวทันโลกยุคดิจิทัลและโลกในอนาคต และมีสมรรถนะ (Competency) ที่เกิดจากความรู้
ความรอบรู้ด้านต่างๆ มีสุนทรียลักษณ์และประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาไทย มีทักษะชีวิตเพื่อสร้างงานหรือ
สัมมาอาชีพบนพื้นฐานของความพอเพียง ความมั่นคงในชีวิตและคุณภาพชีวิตที่ดีต่อตนเอง ครอบครัว
และสังคม

2. ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม หมายถึง เป็นผู้ที่มีทักษะทางปัญญา ทักษะศตวรรษที่ 21 ความฉลาดดิจิทัล (Digital Intelligence) ทักษะการคิดสร้างสรรค์ข้ามวัฒนธรรม สมรรถนะการบูรณาการข้ามศาสตร์และมีคุณลักษณะของความเป็นผู้ประกอบการ เพื่อร่วมสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมทางเทคโนโลยีหรือสังคม เพิ่มโอกาสและมูลค่าให้กับตนเองและสังคม

3. พลเมืองที่เข้มแข็ง หมายถึง เป็นผู้มีความรักชาติ รักท้องถิ่น รู้ถูกผิด มีจิตสำนึกเป็นพลเมืองไทยและพลโลก มีจิตอาสา มีอุดมการณ์และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชาติ บนหลักการประชาธิปไตย ความยุติธรรมความเท่าเทียม เสมอภาค เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน และการอยู่ร่วมกันในสังคมไทยและประชาคมโลกอย่างสันติ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2564, หน้า 52-53) ตาม คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว.10 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564 ได้มีมติกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีแนวทางในการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว ในตอนที่ 2 การจัดทำข้อตกลงในการพัฒนางาน คำชี้แจงการจัดทำข้อตกลง แบบข้อตกลงในการพัฒนางาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง ดังนี้

1. ด้านการบริหารวิชาการและความเป็นผู้นำทางวิชาการ ลักษณะงานที่เสนอให้ครอบคลุมถึงการวางแผนพัฒนามาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียน การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและการปฏิบัติการสอน การส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาหรือการนำสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล การจัดเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาและมีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา การศึกษา วิเคราะห์หรือวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

2. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา การบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารกิจการผู้เรียนและการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนการจักระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

3. ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม การกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ การใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมทางการบริหารและการนำไปปฏิบัติ การบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษา

4. ด้านการบริหารงานชุมชนและเครือข่าย การสร้างและพัฒนาเครือข่ายเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การจัดระบบการให้บริการในสถานศึกษา

5. ด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ การนำความรู้ ทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาตนเองและวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนครู และสถานศึกษา

สำนักงานสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีศักยภาพนอกจากจะต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นตามระดับวิทยฐานะที่คาดหวังแล้ว ยังต้องสามารถพัฒนาครูให้มีสมรรถนะเต็มตามศักยภาพ เพื่อร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วย

จากแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะในการบริหารงาน สรุปได้ว่า สมรรถนะในการบริหารงาน หมายถึง บุคลิกลักษณะ ความสามารถ พฤติกรรม คุณสมบัติของบุคคลที่จะสะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของคนถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญยิ่งที่ทุกคนในองค์กรจะต้องมี จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ตอบสนองต่อเป้าหมายกลยุทธ์ เป็นแนวทางในการกำหนดกระบวนการงานต่างๆ และสิ่งที่ทำให้บุคคลทำงานในตำแหน่งที่ตนรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น

จากข้อมูลดังกล่าวสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของงานโรงเรียนที่เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหาร และบุคลากรทุกคนที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ จนส่งผลบรรลุเป้าหมายที่สำคัญของโรงเรียน คือ การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้หรือสูงขึ้น สามารถปฏิบัติตนในทางที่ถูกต้อง มีการปรับตัวให้อยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข รวมถึงบุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และมีความพึงพอใจในการทำงาน

3. บริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ตั้งแต่วันที่ 18 สิงหาคม 2553 มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริมสนับสนุนและบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่รับผิดชอบ เป็นหน่วยงาน

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไบบงค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

3.1 ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ได้บริหารจัดการศึกษาโดยมีแนวทางการจัดการศึกษาสำคัญ 4 ประการ คือ เป้าหมายการจัดการศึกษาที่ชัดเจนและเข้าใจตรงกัน มีวิธีการจัดการศึกษา สู่เป้าหมาย โดดเน้นการนิเทศการศึกษา มีวิธีการวัดผลและประเมินผลการจัดการศึกษา โดยเน้นวิธีการติดตาม การตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาและมีวิธีการนำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการบริหารจัดการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

ในปีการศึกษา 2563-2564 ได้เกิดเหตุการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่ทำให้เกิด New Normal สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จึงได้ดำเนินการปรับปรุงนโยบายและจุดเน้น เพื่อการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติในโรงเรียน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ดังกล่าว โดยมีการกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไว้ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1, 2554)

วิสัยทัศน์ (Vision) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 เป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการให้นักเรียนมีคุณภาพและมาตรฐาน สู่สังคมแห่งอนาคต บนพื้นฐานของความเป็นไทย ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่อความมั่นคงสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 บนพื้นฐานแห่งความพอเพียง
2. พัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีภาวะผู้นำทางวิชาการสู่มาตรฐานวิชาชีพ
3. เสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชนวัยเรียนทุกคนอย่างทั่วถึงมีคุณภาพเสมอภาคและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
4. ส่งเสริมระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมการบูรณาการการจัดการศึกษาผ่านค่านิยมองค์กร (Teamwork) โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) พัฒนา มุ่งสู่ Thailand 4.0
5. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ (Goals)

1. นักเรียนมีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีคุณภาพและสามารถในการแข่งขันมีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 บนพื้นฐานแห่งความพอเพียง
2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาชีพสู่มาตรฐานวิชาชีพ
3. ประชาชนวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงมีคุณภาพเสมอภาคและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 มีระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วมการบูรณาการการจัดการศึกษาผ่านค่านิยมองค์กร (Teamwork) โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนา มุ่งสู่ Thailand 4.0
5. สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็งเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

จากทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ดังกล่าว สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุนและบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้แนวทางการ

พัฒนาคุณภาพการศึกษา มีนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนวัฒนธรรมคุณภาพ ในการยกระดับคุณภาพนักเรียน คุณภาพจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

3.2 การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษา

เป้าหมายของคุณภาพการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารในสถานศึกษา ไว้ดังนี้ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาคุณภาพ (The Best Director Teacher and Education Personnel) ได้แก่ 1. ได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ และ 2. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาคุณภาพ (The Best School) ได้แก่ 1. สามารถจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน 2. มีแหล่งเรียนรู้ที่สามารถจัดการศึกษา จัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ 3. มีนวัตกรรมและสื่อการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมาตรฐาน 4. มีการวัดและประเมินความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ 5. มีการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมการศึกษา 6. มีระบบการประกันคุณภาพภายในได้มาตรฐานตามกฎกระทรวง และ 7. ผ่านการรับรองคุณภาพมาตรฐานจากการประเมินคุณภาพภายนอก

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ที่ได้มีนโยบายและจุดเน้น เพื่อการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติ โดยวางหลักการในบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีสมรรถนะดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1, 2564)

1. วางแผนการดำเนินงานการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกล (DLTV) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีทางไกล (DLTV) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ระดับชั้นเรียน ประจำวิชา

2. สนับสนุนการจัดพิมพ์เอกสารเกี่ยวกับแนวทางการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกล (DLTV) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

3. แบ่งครูรับผิดชอบในการคอยดูแลช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มที่มีความพร้อมปานกลางหรือร้อยละ 50 และกลุ่มที่มีความพร้อมหรือไม่มีการเรียนที่บ้านผ่านระบบดีแอลทีวี (DLTV)

4. ประชาสัมพันธ์ ชี้แจงให้ผู้ปกครองเข้าใจถึงการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกลในสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 ผ่านช่องทาง Online เช่น Line, Facebook, VDO Conference ตามบริบทความพร้อมของโรงเรียน

5. ประสานความร่วมมือสร้างเครือข่ายภายนอก เพื่อคอยดูแลช่วยเหลือนักเรียน เช่น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) และรวมทั้งเพื่อร่วมทาง (Partnership) ผู้บริหารและครูโรงเรียนขนาดเล็กที่ใช้ระบบดีแอลทีวี (DLTV)

6. จัดงบประมาณสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน เช่น การทำเพิ่มงบประมาณค่าเดินทางไปพบปะนักเรียนที่บ้านเป็นรายสัปดาห์ จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกแก่คณะครู และสร้างขวัญกำลังใจแก่ครุ

7. นิเทศ กำกับ ติดตาม เป็นภารกิจประจำวันของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองและนักเรียน ลงพื้นที่เพื่อช่วยเหลือติดตามแก้ปัญหา (ถ้ามี)

8. กำหนดตารางการพบปะครูผู้สอน เพื่อนิเทศ กำกับ ติดตาม ภาพรวมทุกระดับชั้น ตรวจสอบที่กหลังจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน

9. ประมวลผลและสรุปรายงานผลการปฏิบัติงานต่อสำนักงานเขตพื้นที่ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง หรือโดยทันที กรณีมีปัญหาหรือมีเหตุฉุกเฉิน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 เป็นหน่วยงานการศึกษาที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการศึกษา และส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐานในส่วนภูมิภาคของจังหวัดกำแพงเพชร ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพด้านการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและมโนนโยบายในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดได้พัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาคุณภาพ (The Best Director Teacher and Education Personal) ได้แก่ 1. ได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ และ 2. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1, 2564) เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างแท้จริง ซึ่งการนำนโยบายสู่การปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จนั้น ตัวจักรสำคัญคือ ผู้บริหารในสถานศึกษา ที่มีสมรรถนะในการบริหารงานสูง อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนั้น การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาจะช่วยให้ทราบถึงระดับสมรรถนะของผู้บริหารในสถานศึกษาว่าอยู่ระดับใด และต้องพัฒนาในเรื่องใดบ้าง ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษาต่อไป

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ได้มีการเน้นการพัฒนาสมรรถนะในบทบาทผู้บริหารในสถานศึกษาอันเป็นเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาคุณภาพ (The Best Director Teacher and Education Personal) ได้แก่ 1. ได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ และ 2. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามนโยบายและจุดเน้นเพื่อการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติ อันเป็นการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ดังกล่าว

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา จะมีงานวิจัยที่ใกล้เคียงเป็นการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะมาใช้ในรูปแบบของการยอมรับการแสดงความคิดเห็นและการรับรู้การนำสมรรถนะมาใช้ในองค์กร สรุปได้ดังนี้

4.1 งานวิจัยในประเทศ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ทำการวิจัยในประเทศไว้หลายท่าน ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมไว้ ดังต่อไปนี้

ขวัญรุ่ง อยู่ใจเย็น (2556) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริการที่อยู่ในอันดับต่ำสุด ตามลำดับ 2) ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิรูปองค์กรอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านพลวัตของการเรียนรู้ และการจัดการความรู้ อยู่ในระดับต่ำสุด 3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 คือ การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการพัฒนาตนเอง มีประสิทธิภาพในการทำนายคิดเป็นร้อยละ 75.70 ข้อค้นพบจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงสมรรถนะด้านการบริการที่ดี และจะต้องมีการดำเนินการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

ชัยณรงค์ คำภูมิหา (2556) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัย

พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความผูกพันต่อองค์กร สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ คุณภาพผู้เรียน ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พรสวรรค์ พลวงศา (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสุภากับประสิทธิผลในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 มัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสุภากับประสิทธิผลในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาสมรรถนะรายด้านทั้ง 10 ด้าน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางถึงระดับมากโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 2) ประสิทธิผลในการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสุภา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการบริหารงานสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการศึกษาค้นคว้านี้ทำให้ทราบระดับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญและส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาจะเกิดประสิทธิผลมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

อุทัย ภักดีประยูรวงศ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสมรรถนะหลักโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงาน สมรรถนะการบริหารโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การวิเคราะห์และการสังเคราะห์ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารควรตระหนักในหน้าที่การทำงานของตนเอง เอาใจใส่ มุ่งมั่นในการทำงานมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนไว้เป็นอันดับแรก ผู้บริหารควรร่วมมือกันทำงานเมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรค ผู้บริหารต้องเข้าไปช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ มีภาวะผู้นำในการแก้ไขปัญหา มีเวทีให้บุคลากรได้พบปะพูดคุยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น บริหารควรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้มากขึ้น ใช้งานวิจัยเป็นเครื่องมือในการพัฒนางาน ผู้บริหารควรจัดทำแผนการทำงานทั้งปัจจุบันและ

อนาคตให้เป็นระบบที่ชัดเจน นำนโยบายที่ได้รับหรือนโยบายที่มีมาร่วมกันวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

ขจรศักดิ์ โสมราช (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ประไพศรี พุดมพวง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ในเขตพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ คุณธรรมและ จริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา ด้านนโยบายและ การวางแผนการศึกษา ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ ด้านการบริหาร การประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารกิจการ นักเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยี และด้านการบริหารด้าน วิชาการ ตามลำดับ 2) เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 3) เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 4) เปรียบเทียบ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 จำแนก ตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

นลพรรณ ศรีสุข (2558) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เปรียบเทียบ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามตำแหน่งในสถานศึกษา อายุ วุฒิการศึกษา วิชยฐานะ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามตำแหน่งในสถานศึกษา อายุ วุฒิการศึกษา วิชยฐานะ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

วิมลรัตน์ ศรีสำออง (2558) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะหลักการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการทำงานเป็นทีม 3) ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุทธิเทพ ขอบทุมศิริกุล (2558) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนมีสมรรถนะผู้บริหาร ตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ คือ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการพัฒนาวิชาชีพด้านหลักสูตรการสอน การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ด้านการบริหารสถานศึกษา ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน และด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ตามลำดับ 2) ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภา ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

กรกต ขาวสะอาด (2559) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับสมรรถภาพผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู และ 3) วิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระดับมาก ทั้งภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การพัฒนาตนเอง การ

ทำงานเป็นทีม การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการวิเคราะห์สังเคราะห์ 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน เรียงลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ และรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 3) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย วิเคราะห์และสังเคราะห์ การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 50 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฐิตยา ปทุมราษฎร์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 2) เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน และ 3) เพื่อเสนอแนะสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ทำการสุ่มแบ่งชั้นโดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่ม และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย 2) ผลการเปรียบเทียบ ดังนี้ 2.1) ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกันเห็นว่าสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 2.2) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันเห็นว่าสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน เห็นว่าสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า

3.1) ด้านปัญหาการกำหนดอัตราและสรรหาบุคคลมีปัญหา ได้แก่ โรงเรียนไม่มีอำนาจในการกำหนดอัตราและสรรหาบุคคล 3.2) ด้านการบรรจุรักษามีปัญหา ได้แก่ การย้ายบุคคลบ่อย และ 3.4) ด้านให้บุคคลพ้นจากงานมีปัญหาคือ การบริหารงานที่ยังมีระบบอุปถัมภ์และผู้บริหารยังไม่กล้าตัดสินใจการกระทำที่ผิดของบุคลากร

ดารารัตน์ จันทร์กาย (2559) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2558-2567) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2558-2567) ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2558-2567) ต้องประกอบไปด้วยสมรรถนะ 6 ด้าน ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านสติปัญญา ด้านทักษะการบริหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านความเป็นผู้นำ และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสมรรถนะทั้ง 6 ด้าน ดังกล่าว มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด

เบญจพร วาทิกานท์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย การพัฒนาตนเองหลายแนวทาง เช่น การอบรมศึกษาดูงาน การเข้าร่วมการอบรมวิชาการด้านต่างๆ อย่างครอบคลุม ทั้งนี้เน้นการสร้างความร่วมมือในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน เพื่อให้ผู้บริหารมีสมรรถนะหลักในการเป็นผู้นำทางวิชาการและเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

ปาริฉัตร ช่อชิต (2559) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า

1) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตมากไปหาน้อย ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารและจูงใจ การทำงานเป็นทีม และการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ตามลำดับ

2) ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตมากไปหาน้อย ดังนี้ ความมีประสิทธิภาพและขั้นตอนการทำงานที่เชื่อถือได้ ความสัมพันธ์ของบุคลากรและทรัพยากร นวัตกรรม และการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ สมรรถนะผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3) สมรรถนะผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01

ภคินี มีวารา (2560) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอหนองตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอหนองตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา และ 2) เปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอหนองตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา เมื่อจำแนกตาม เพศ และ ประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอหนองตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนที่มีเพศ และประสบการณ์ต่างกัน สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอหนองตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หทัยพัชร ทองเดช (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานมัธยมศึกษา เขต 4 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานมัธยมศึกษา เขต 4 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานมัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานมัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก 2) การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานมัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา และด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานมัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการบริหาร ด้านธุรการ การเงินพัสดุและอาคารสถานที่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ด้านการบริหารประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) การเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานมัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุทฤศยา สุขสำราญ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขตที่ 21 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนสู่ศตวรรษที่ 21 โรงเรียนขยายโอกาสเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขตที่ 21 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนสู่ศตวรรษที่ 21 โรงเรียนขยายโอกาสเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขตที่ 3 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนสู่ศตวรรษที่ 21 โรงเรียนขยายโอกาสเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขตที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ส่วนลำดับสุดท้าย ด้านการบริหารความเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนสู่ศตวรรษที่ 21 โรงเรียนขยายโอกาสเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขตที่ 3 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิจิต แสงสว่าง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริการที่ดี 2) ระดับประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดคือ ด้านปรับกระบวนการทัศน์และทักษะครูไทย ด้านพัฒนาระบบบริหารจัดการการเรียนรู้ ด้านพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน และด้านวางระบบนิเวศน์ในการสนับสนุนการเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเตรียมคนไทย 4.0 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาเขต 6 พบว่า ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์เรียงจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการบริการที่ดี ตัวแปรทั้ง 4 รวมพยากรณ์ได้ร้อยละ 68.70

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ทำการวิจัยในต่างประเทศไว้หลายท่าน ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวม ไว้ดังนี้

อนน์ (Onn, 2010) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายมัธยมศึกษา: เพื่อนำไปสู่การพัฒนาความเป็นมืออาชีพ โดยการทำการศึกษาจากการทบทวนเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีสมรรถนะทั้งหมด 5 สมรรถนะ ประกอบด้วย การบริหารกลุ่มสาระการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร การนิเทศ กำกับติดตามครู การพัฒนาความเป็นมืออาชีพและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้าฝ่ายโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 15 แห่ง รวมทั้งสิ้น 150 คน ที่คูชิง เมืองสรวัก ประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะที่สูงที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูง (70%) รองลงมาคือ การพัฒนาหลักสูตร (50%) ส่วนสมรรถนะอื่นๆ อยู่ระหว่าง (29-39%) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ต่ำ ข้อเสนอจากการวิจัย คือ การเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาความจำเป็นของนักเรียนต่อการศึกษา ผลการเปลี่ยนแปลงการคาดหวังจากสื่อ สังคมโลก เทคโนโลยี มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้เป็นความท้าทายอย่างยิ่งต่อผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายและครู การพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพได้นั้นต้องอาศัยการปฏิบัติงานของแต่ละกลุ่มบุคคลและการพัฒนาสมรรถนะนั่นเอง รวมทั้งผู้นำและผู้สนับสนุนฝ่ายมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงการศึกษาให้ประสบความสำเร็จโดยเฉพาะเรื่องหลักสูตรและการสอน ซึ่งมีความจำเป็นที่กระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายที่จะต้องพยายามดำเนินการเกี่ยวกับสมรรถนะในการทำงานและคุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียน เพื่อสามารถพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพได้

โรบินส์ และจูดส์ (Robbin & Judge, 2010) ได้ศึกษาเรื่อง เกี่ยวกับลักษณะของภาวะผู้นำไว้ว่า ผู้นำที่มีความสามารถกระตุ้นผู้ตามให้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์การมากกว่าประโยชน์ของตนเอง โดยผู้นำจะตระหนักถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของผู้ตามทำการเปลี่ยนแปลงมุมมองหรือความตระหนักของผู้ตามที่มีต่อปัญหาเดิมๆ ให้เกิดมุมมองใหม่ๆ ทั้งนี้เพื่อกระตุ้นและจูงใจผู้ตามให้ใช้ความพยายามเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ซุลลิแวน (Sullivan, 2013) ได้ศึกษาเรื่อง ลักษณะของครูใหญ่ การใช้สมรรถภาพตามเกณฑ์ตามระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และวัฒนธรรมการทำงานของโรงเรียนท้องถิ่น โดยอาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการใช้แบบสอบถามการสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบตรวจสอบรายการ

กาย ผลการศึกษาพบว่า ครูใหญ่โรงเรียนมีการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ปกติในด้านการจัดการองค์การ การวางแผนงาน และการพัฒนาตามเป้าหมาย

มาร์มอน (Marmon, 2014) ได้ศึกษาเรื่อง การกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหาร คือ คุณลักษณะพื้นฐานของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความรู้ทักษะแนวคิดส่วนบุคคล ค่านิยมความเชื่อทัศนคติและแรงจูงใจในการบริหารที่สามารถแยกผู้ปฏิบัติหน้าที่การบริหารได้อย่างยอดเยี่ยมออกจากผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการงานบริหารทั่วไป

ลินเกร็น และชูลลี (Lindgren, Henfridsson & Schultze, 2013) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะ โดยการค้นคว้าวิจัยนี้ต้องการที่จะศึกษาตามวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคคลซ่อนตัวอยู่ในตัวบุคคลซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้ตัวบุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ

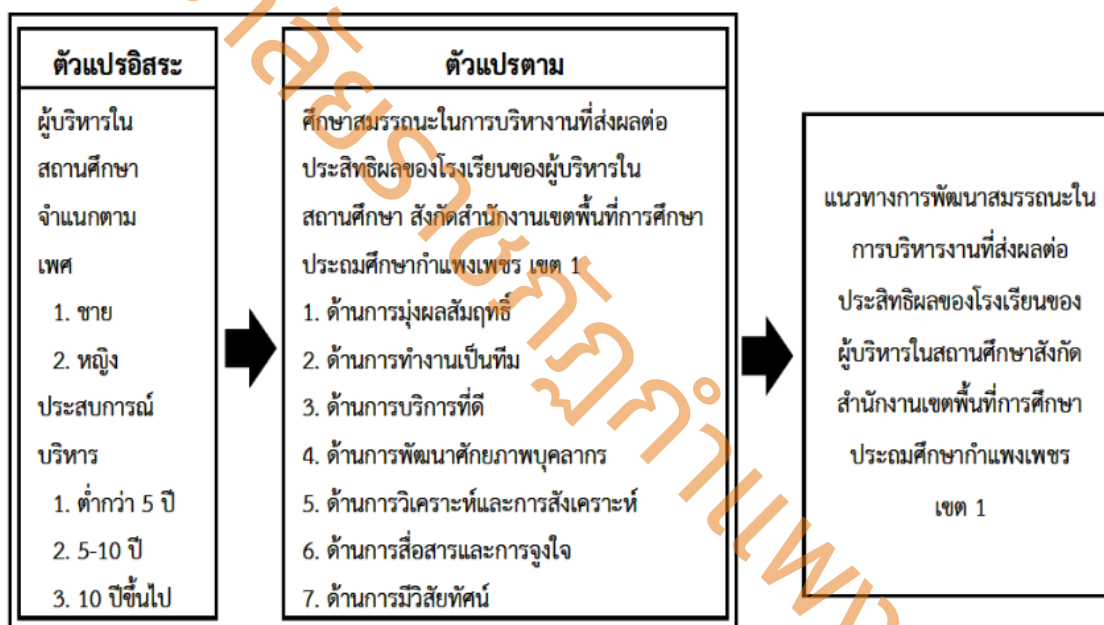
วูล และซูลลิแวน (Wool & Sullivan, 2013) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะ ที่จำเป็นของผู้บริหารงานบุคคลในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า ในอนาคตผู้บริหารงานด้าน บุคคลองค์การพึงมีบริหารบุคคลในอนาคต ผลการวิจัย พบว่า ในอนาคตผู้บริหารงานด้านบุคคลขององค์การพึงมีสมรรถนะที่ต้องการอยู่ 3 ประการสำคัญที่สุด 1. การมีความรอบรู้ในธุรกิจและงานองค์การเป็นอย่างดี 2. ความสามารถในการขับเคลื่อนก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง และ 3. ทักษะในการโน้มน้าวใจ

ฮาน (Han, 2016) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการเปลี่ยนแปลงองค์การที่ให้ความสำคัญแก่เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ โรงเรียนอนุบาลแห่งหนึ่งในประเทศฮ่องกง โดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพที่มีการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู และสังเกตกิจกรรมการใช้คอมพิวเตอร์ครูผลการศึกษา พบว่าผู้บริหารและครูมีความต้องการพัฒนาความรู้และทักษะด้านนี้ ค่อนข้างมากและวิธีการที่ผู้บริหารใช้เพื่อนำความเปลี่ยนแปลงด้านนี้ สู่องค์กร ได้แก่ 1. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ 2. การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต 3. การให้การสนับสนุนปัจจัยจูงใจ เช่น ทูสนับสนุนหรือให้ความสำคัญต่อผู้ที่ทุ่มเทเพื่อความเปลี่ยนแปลง และ 4. การจัดสรรทรัพยากรที่เกี่ยวข้องอย่างพอเพียง

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องพบว่า สมรรถนะ มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการที่นำมาซึ่งการพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษาต่างๆ ได้นำสมรรถนะมาใช้ในกระบวนการบริหารงานซึ่งทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าที่คาดหวังผู้บริหารในสถานศึกษาต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่อย่างมุ่งมั่นและพัฒนาสมรรถนะในตนเองเพื่อให้สามารถบริหารงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาสมรรถนะนั้นเกิดจากการผสมผสานกันทั้งกระบวนการศึกษาด้วยตนเอง การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง การให้โอกาสในการเข้ารับการพัฒนา การยกย่องชื่นชมและการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

5. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดซึ่งได้มาจากการที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์หลักการ แนวคิดจากงานวิจัยและบทความที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) 2) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) 3) ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) 4) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Potential Development) 5) ด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ (Analysis & Synthesis) 6) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (Communication & Influencing) และ 7) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) ดังภาพที่ 9



ภาพที่ 9 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผู้ทำการวิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1. ศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์บริหาร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 202 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1, 2564, หน้า 5)
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จากผู้บริหารในสถานศึกษาจำนวน 202 คน ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p.608-610; อ้างถึงใน ละเอียด ศิลาน้อย, 2562, หน้า 93) ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นแบบเป็นสัดส่วน โดยใช้อำเภอเป็นหน่วยในการแบ่ง ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารในสถานศึกษาจำนวน 132 คน รายละเอียดดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงรายละเอียดประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ปีการศึกษา 2564

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1	ผู้บริหารในสถานศึกษา	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
อำเภอ		
เมืองกำแพงเพชร	83	54
พรานกระต่าย	44	29
ไทรงาม	29	19
ลานกระบือ	30	20
โกสัมพีนคร	16	10
รวม	202	132

ที่มา : (สำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1, 2564)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเรื่องนี้ ได้แก่

เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Multiple Choice) เกี่ยวกับเพศ และประสบการณ์บริหาร แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ได้เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำข้อคำถามที่ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่ใช้ได้ตั้งแต่ 0.60-1.00 ไปจัดทำแบบสอบถาม นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเดียวกันแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.951

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. จัดทำเครื่องมือ โดยจัดทำแบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบแนวคิดที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ภาษาที่ใช้ และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

4.1 รองศาสตราจารย์ ดร.วชิระ วิชชุกรนนท์ คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

4.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ทวนทอง เขาวงกิตพิงค์ อาจารย์ประจำสาขาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

4.3 รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาตี ปณะราช อาจารย์ประจำสาขาคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

4.4 ดร.รมย์ พะโยม ศึกษาธิการจังหวัดกำแพงเพชร

4.5 ดร. สุนิรันดร รุ่งเรืองรัชย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนยางเสี้ยวราษฎร์พัฒนา

5. นำแบบสอบถามหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) โดยกำหนดคะแนนความคิดเห็น ดังนี้ +1 หมายถึง แนใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการศึกษา

0 หมายถึง ไม่แนใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการศึกษา

-1 หมายถึง แนใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC) ที่ใช้ได้ตั้งแต่ 0.60- 1.00 ไว้จัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป ตลอดจนความชัดเจนและความเหมาะสมในการใช้ภาษาเพื่อนำไปปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาให้พิจารณาความสมบูรณ์และนำไปทดสอบใช้ (Try-Out) กับผู้บริหารในสถานศึกษา ในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเดียวกันกับประชากรแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.951

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองการใช้นำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระตรวจสอบ พิจารณาปรับปรุงแก้ไขและนำไปจัดพิมพ์เพื่อรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และการเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์บริหาร ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร ถึงผู้บริหารในสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและได้รับแบบสอบถามกลับมา คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามการศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าร้อยละ

1.2 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามการศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

เกณฑ์ในการให้คะแนนผู้วิจัยได้กำหนดค่าระดับคะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แปลความหมายค่าเฉลี่ยกำหนด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สมรรถนะในการบริหารงานฯ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สมรรถนะในการบริหารงานฯ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สมรรถนะในการบริหารงานฯ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สมรรถนะในการบริหารงานฯ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สมรรถนะในการบริหารงานฯ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์บริหาร ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ข้อมูลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษาจำแนกตาม ตัวแปรเพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง ใช้การทดสอบค่าที (t-test)

การวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษาจำแนกตาม ตัวแปรประสบการณ์บริหาร ได้แก่ ประสบการณ์บริหาร ต่ำกว่า 5 ปี, 5-10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (One-Way Analysis of Variance: ANOVA)

**ขั้นตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1**

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ 17 คน ดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา จำนวน 8 คน
2. ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน
3. ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ได้มาจากขั้นตอนที่ 1 โดยนำข้อความที่มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ที่ต่ำกว่าด้านอื่นมากำหนดเป็นประเด็นในการทำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์ของผู้วิจัย จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) 2. ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) 3. ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) 4. ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Potential Development) 5. ด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ (Analysis & Synthesis) 6. ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (Communication & Influencing) และ 7. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)

1. ศึกษาหลักการสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)
2. สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง
3. นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและพิจารณาความถูกต้อง
4. นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อดำเนินการในลำดับต่อไป

5. และนำไปหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้ผู้สัมภาษณ์ล่วงหน้าก่อนไปสัมภาษณ์ เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบแนวคำถามและเตรียมการตอบ
3. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ จดบันทึกด้วยตนเอง และบันทึกเทปหรือวิดีโอ
4. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ให้ครบ และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยวิเคราะห์ตามแบบบันทึก การวิเคราะห์เนื้อหาตามกรอบแนวคิดซึ่งได้มาจากการที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์หลักการ แนวคิดจากงานวิจัยและบทความที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น
5. ผู้วิจัยสรุปแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ตามประเด็นที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในเอกสารตามประเด็นที่เกี่ยวข้องโดยนำข้อมูลมาทำการแจกแจงความถี่ (Frequency Distributions) และจัดลำดับความสำคัญ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผู้วิจัยได้จำแนกผลการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์บริหาร

ตอนที่ 4 ผลการหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย
$S.D.$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
$Sig.$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	การทดสอบค่าที
F	แทน	การทดสอบค่าเอฟ
$\%$	แทน	ค่าร้อยละ
f	แทน	ค่าความถี่
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง
MS	แทน	ผลเฉลี่ยกำลังสอง
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 132 คน ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p.608-610; อ้างถึงใน ละเอียด ศิลาน้อย, 2562, หน้า 93) ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นแบบเป็นสัดส่วน โดยใช้อำเภอเป็นหน่วยในการแบ่ง รายละเอียดดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การบริหาร

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n)	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
ชาย	75	56.82
หญิง	57	43.18
รวม	132	100.00
2. ประสบการณ์ในการบริหารงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	42	31.82
5 – 10 ปี	49	37.12
10 ปีขึ้นไป	41	31.06
รวม	132	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 132 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 56.82 เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 43.18 และมีประสบการณ์บริหาร ส่วนใหญ่ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.12 รองลงมาประสบการณ์บริหาร ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.82 และประสบการณ์บริหาร 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.06 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1

ผลการวิเคราะห์การศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

ผลการศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 รายละเอียดดัง
ตารางที่ 9-16

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในภาพรวม ดังต่อไปนี้

	สมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา	\bar{X}	S. D.	ระดับ สมรรถนะ
1.	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	4.23	0.71	มาก
2.	ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)	4.47	0.78	มาก
3.	ด้านการบริการที่ดี (Service Mind)	4.37	0.88	มาก
4.	ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Potential Development)	4.27	0.72	มาก
5.	ด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ (Analysis & Synthesis)	4.11	0.91	มาก
6.	ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ (Communication & Influencing)	4.30	0.78	มาก
7.	ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)	4.30	0.82	มาก
รวม		4.29	0.76	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวมมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีระดับสมรรถนะสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.78) รองลงมาคือ ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.88) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.82) ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ (Communication & Influencing) ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.78) และด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Potential Development) ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.72) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับสมรรถนะน้อยที่สุด คือ ด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ (Analysis & Synthesis) ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.91)

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

	สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	\bar{X}	S. D.	ระดับ สมรรถนะ
1.	ท่านดำเนินงานที่มีการตรวจสอบความสำเร็จของงาน	4.11	0.70	มาก
2.	ท่านได้นำปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ มาวัดความสำเร็จของงาน	3.93	0.74	มาก
3.	ผู้บริหารได้กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการบริหารงาน	4.05	0.89	มาก
4.	ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	3.84	0.96	มาก
5.	ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	4.49	0.89	มาก
6.	ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การวัดผลสัมฤทธิ์ที่สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษากำหนดขึ้น	4.58	0.73	มากที่สุด
7.	ท่านมีการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงาน	4.27	0.80	มาก
8.	ท่านมีกระบวนการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	4.28	0.94	มาก
9.	ท่านพัฒนาผลงานของตนเองและโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ	3.92	0.83	มาก
10.	ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยให้ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนมีส่วนร่วม	4.45	0.92	มาก
	รวม	4.23	0.71	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) โดยภาพรวมมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, $S.D. = 0.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรก พบว่าข้อที่มีระดับสมรรถนะสูงสุดคือ ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การวัดผลสัมฤทธิ์ที่สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษากำหนดขึ้น ($\bar{X} = 4.58$, $S.D. = 0.73$) รองลงมาคือ ท่านมี

ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.49, S.D. = 0.89$) และผู้บริหารมีการบริหารงานโดยให้ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.45, S.D. = 0.92$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุดคือ ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ($\bar{X} = 3.84, S.D. = 0.96$)

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

	สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)	\bar{X}	S. D.	ระดับสมรรถนะ
1.	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.39	0.93	มาก
2.	ผู้บริหารมีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นและเป็นส่วนหนึ่งของทีมโรงเรียน	4.52	0.88	มากที่สุด
3.	ท่านมีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นในทีมได้	4.56	0.79	มากที่สุด
4.	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและสามารถปรับบทบาทเป็นผู้ตามในโรงเรียนได้	4.40	0.79	มาก
5.	ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับทุกสถานการณ์	4.30	0.90	มาก
6.	ท่านยึดหลักการประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.51	0.81	มากที่สุด
7.	ท่านมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ให้คำแนะนำ ช่วยเหลืออย่างเต็มความสามารถเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	4.52	0.78	มากที่สุด
8.	ท่านมีการยกย่องให้เกียรติสมาชิกในทีม ส่งเสริมสนับสนุน ปัจจัยด้านต่างๆ แก่ผู้ปฏิบัติงาน	4.58	0.78	มากที่สุด
9.	ผู้บริหารได้รักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม มีการให้ร่วมมือและช่วยเหลือการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	4.50	0.87	มากที่สุด
	รวม	4.47	0.78	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) โดยภาพรวมมีระดับ

สมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47, S.D. = 0.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรก พบว่าข้อที่มีระดับสมรรถนะสูงสุดคือ ท่านมีการยกย่องให้เกียรติสมาชิกในทีม ส่งเสริม สนับสนุน ปักจ้ยด้านต่างๆ แก่ผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.58, S.D. = 0.78$) รองลงมาคือ ท่านมีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นในทีมได้ ($\bar{X} = 4.56, S.D. = 0.79$) และผู้บริหารมีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นและเป็นส่วนหนึ่งของทีมโรงเรียน ($\bar{X} = 4.52, S.D. = 0.88$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุดคือผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับทุกสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.90$)

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ด้านการบริการที่ดี (Service Mind)

	สมรรถนะด้านการบริการที่ดี (Service Mind)	\bar{X}	S. D.	ระดับสมรรถนะ
1.	ผู้บริหารใส่ใจ และตั้งใจในการบริหารงาน	4.41	0.96	มาก
2.	ท่านมีการพัฒนาการบริการที่ดี	4.33	0.94	มาก
3.	ท่านให้ความสำคัญในความพึงพอใจของผู้มารับบริการ			
4.	ท่านใส่ใจให้บริการต่อนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่นๆ	4.48	0.94	มาก
5.	ผู้บริหารได้ปฏิบัติตนแก่ผู้รับบริการด้วยความเสมอภาค และให้เกียรติ	4.45	0.98	มาก
6.	ท่านสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการ มีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้มารับบริการ	4.19	0.95	มาก
7.	ผู้บริหารนำข้อมูลการให้บริการมาปรับปรุงและพัฒนาการบริการที่ดีต่อไป	4.31	0.86	มาก
	รวม	4.37	0.88	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในด้านการบริการที่ดี (Service Mind) โดยภาพรวมมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37, S.D. = 0.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรก พบว่าข้อที่มีระดับสมรรถนะสูงสุดคือ ท่านใส่ใจให้บริการต่อนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่นๆ

($\bar{X} = 4.48, S.D. = 0.94$) รองลงมาคือ ผู้บริหารได้ปฏิบัติตนแก่ผู้รับบริการด้วยความเสมอภาคและให้เกียรติ ($\bar{X} = 4.45, S.D. = 0.98$) และผู้บริหารใส่ใจ และตั้งใจในการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.41, S.D. = 0.96$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุดคือ ท่านสำรวจควาพึงพอใจในการให้บริการ มีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการ ($\bar{X} = 4.19, S.D. = 0.95$)

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Potential Development)

	สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Potential Development)	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1.	ท่านมีการวางแผนโครงการหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร	4.05	0.77	มาก
2.	ท่านมีความใส่ใจ และตั้งใจที่จะช่วยเหลือบุคลากรในการแก้ไขปัญหาให้ลุล่วง	4.02	0.85	มาก
3.	ท่านมีการจัดอบรมหรือส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	3.78	0.76	มาก
4.	ท่านจัดให้มีการศึกษาดูงานและพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน	4.24	0.91	มาก
5.	ผู้บริหารให้คำปรึกษา คำแนะนำและช่วยเหลือแก่บุคลากรได้	4.39	0.83	มาก
6.	ท่านการจัดให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานและให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของบุคลากร	4.36	0.84	มาก
7.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพของตนเอง	4.51	0.81	มากที่สุด
8.	ผู้บริหารมอบหมายการทำงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง อย่างมีประสิทธิภาพ	4.36	0.84	มาก

ตารางที่ 13 (ต่อ)

	สมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Potential Development)	\bar{X}	S. D.	ระดับ สมรรถนะ
9.	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมและให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆ	4.50	0.81	มากที่สุด
รวม		4.27	0.72	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Potential Development) โดยภาพรวมมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรก พบว่าข้อที่มีระดับสมรรถนะสูงสุดคือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพของตนเอง ($\bar{X} = 4.51, S.D. = 0.81$) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมและให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆ ($\bar{X} = 4.50, S.D. = 0.81$) และผู้บริหารให้คำปรึกษา คำแนะนำและช่วยเหลือแก่บุคลากรได้ ($\bar{X} = 4.39, S.D. = 0.83$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุดคือ ท่านมีการจัดอบรมหรือส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ($\bar{X} = 3.78, S.D. = 0.76$)

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ (Analysis & Synthesis)

	สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ (Analysis & Synthesis)	\bar{X}	S. D.	ระดับ สมรรถนะ
1.	ท่านวิเคราะห์สภาพปัญหา ทำความเข้าใจสถานการณ์ ประเด็นปัญหาต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง	4.14	0.93	มาก

ตารางที่ 14 (ต่อ)

	สมรรถนะด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ (Analysis & Synthesis)	\bar{X}	S. D.	ระดับ สมรรถนะ
2.	ท่านสามารถใช้แนวคิด หลักการ ทฤษฎี มีการแจกแจง แตกประเด็นออกเป็นส่วนย่อย นำมาวิเคราะห์ สถานการณ์ที่ละขั้นตอน	3.89	0.94	มาก
3.	ท่านมีการจัดหมวดหมู่ของปัญหาหรือสถานการณ์อย่าง เป็นระบบ มีการเปรียบเทียบในแง่มุมต่างๆ สามารถระบุ ได้ว่าอะไรเกิดก่อนหลัง	3.80	0.95	มาก
4.	ท่านสามารถแยกประเด็นต่างๆ ตามหลักการหรือ กฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ได้อย่างถูกต้อง	3.93	0.97	มาก
5.	ท่านได้นำความรู้จากเทคโนโลยีมาแยกประเด็นเป็น ส่วนย่อย แล้วจึงรวบรวมวิเคราะห์ประเด็นต่างๆ	4.01	0.90	มาก
6.	ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาได้ อย่างเป็นระบบ	4.21	0.96	มาก
7.	ท่านสามารถวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น ไว้ล่วงหน้า	4.13	0.98	มาก
8.	ท่านสามารถวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาและความ เปลี่ยนแปลงที่มาจากภายนอก	4.05	0.99	มาก
9.	ท่านสามารถวิเคราะห์ถึงสภาพ ปัญหา ความต้องการของ โรงเรียนและชุมชน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการจัดทำ นโยบายของโรงเรียนได้	4.17	0.91	มาก
10.	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพโรงเรียนหรืองานใน ภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบได้	4.24	0.92	มาก
	รวม	4.11	0.91	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ (Analysis & Synthesis) โดยภาพรวมระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, $S.D. = 0.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรก พบว่าข้อที่มีระดับสมรรถนะสูงสุดผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพโรงเรียนหรือ

งานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบได้ ($\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.92$) รองลงมาคือ ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.21, S.D. = 0.96$) และท่านสามารถวิเคราะห์ถึงสภาพ ปัญหา ความต้องการของโรงเรียนและชุมชน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการจัดทำนโยบายของโรงเรียนได้ ($\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.91$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุดคือ ท่านมีการจัดหมวดหมู่ของปัญหาหรือสถานการณ์อย่างเป็นระบบ มีการเปรียบเทียบในแง่มุมต่างๆ สามารถระบุได้ว่าอะไรเกิดก่อนหลัง ($\bar{X} = 3.80, S.D. = 0.95$)

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ (Communication & Influencing)

	สมรรถนะด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ (Communication & Influencing)	\bar{X}	S.D.	ระดับ สมรรถนะ
1.	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสาร การพูด การอ่าน และการเขียน	4.28	0.91	มาก
2.	ท่านสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพูดโต้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ ได้	4.00	0.92	มาก
3.	ท่านสามารถพูดโน้มน้าวหรือจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญ และเกิดประโยชน์ มีการสื่อสารที่บรรลุเป้าหมาย	4.05	0.90	มาก
4.	ท่านสรุปประเด็นจากการฟัง การอ่าน และประเด็นจากการประชุมได้	4.11	0.85	มาก
5.	ท่านสามารถสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจตรงกันระหว่างบุคคลได้	4.40	0.79	มาก
6.	ท่านสามารถเจรจาไกล่เกลี่ยให้บุคลากรที่มีความเห็นแตกต่างกันให้ร่วมมือปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.30	0.84	มาก
7.	ท่านมีความรู้เรื่องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน	4.23	0.73	มาก

ตารางที่ 15 (ต่อ)

	สมรรถนะด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ (Communication & Influencing)	\bar{X}	S. D.	ระดับ สมรรถนะ
8.	ผู้บริหารมีความสามารถสื่อสารและจูงใจผู้อื่นด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้	4.24	0.76	มาก
	รวม	4.30	0.78	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ (Communication & Influencing) โดยภาพรวมมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรก พบว่าข้อที่มีระดับสมรรถนะสูงสุดท่านสามารถสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจตรงกันระหว่างบุคคลได้ ($\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.79$) รองลงมาคือ ท่านสามารถเจรจาไกล่เกลี่ยให้บุคลากรที่มีความเห็นแตกต่างกันให้ร่วมมือปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.84$) และผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสาร การพูด การอ่าน และการเขียน ($\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.91$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุดคือ ท่านสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพูดโต้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ ได้ ($\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.92$)

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)

	สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)	\bar{X}	S. D.	ระดับ สมรรถนะ
1.	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ เป้าหมายได้อย่างเหมาะสม	4.32	0.94	มาก

ตารางที่ 16 (ต่อ)

	สมรรถนะด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)	\bar{X}	S. D.	ระดับสมรรถนะ
2.	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้	4.27	0.96	มาก
3.	ท่านมีการกำหนดทิศทาง ภารกิจ เป้าหมายในการทำงาน และใช้หลักการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	4.23	0.94	มาก
4.	ท่านมีการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนมีการทำงานที่ชัดเจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง	4.21	0.89	มาก
5.	ท่านโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชานำไปสู่การปฏิบัติ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้	4.30	0.84	มาก
6.	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน วิกฤต และโอกาสของโรงเรียน	4.33	0.80	มาก
7.	ผู้บริหารกำหนดขอบข่ายงานที่ต้องดำเนินงานไปสู่จุดหมายปลายทางของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.29	0.90	มาก
รวม		4.30	0.82	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ในด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) โดยภาพรวมมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ 3 ลำดับแรก พบว่าข้อที่มีระดับสมรรถนะสูงสุดผู้บริหารสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน วิกฤต และโอกาสของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.80$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ เป้าหมายได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.94$) และท่านโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชานำไปสู่การปฏิบัติ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.84$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับสมรรถนะต่ำสุดคือ ท่านมีการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนมีการทำงานที่ชัดเจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.21, S.D. = 0.89$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์บริหาร

3.1 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
โรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร
เขต 1 จำแนกตามเพศ

รายละเอียดดังตารางที่ 17

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบสภาพสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
 ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร
 เขต 1 จำแนกตามเพศ

การพัฒนาสมรรถนะในการ บริหารงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผล ของโรงเรียนของผู้บริหารใน สถานศึกษา	เพศ	จำนวน (n)	t-test for Equality of Means			t	Sig. (2-tailed)
			\bar{x}	S.D.	ระดับ สภาพ		
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	ชาย	75	4.12	0.77	มาก	-2.156	0.021
	หญิง	57	4.38	0.59	มาก		
2. ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)	ชาย	75	4.34	0.80	มาก	-2.403	0.074
	หญิง	57	4.56	0.71	มากที่สุด		
3. ด้านการบริการที่ดี (Service Mind)	ชาย	75	4.19	0.90	มาก	-2.722	0.084
	หญิง	57	4.60	0.79	มากที่สุด		
4. ด้านการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร (Potential Development)	ชาย	75	4.13	0.76	มาก	-2.825	0.007
	หญิง	57	4.47	0.61	มาก		
5. ด้านการวิเคราะห์และการ สังเคราะห์ (Analysis & Synthesis)	ชาย	75	3.84	0.88	มาก	-4.182	0.558
	หญิง	57	4.47	0.83	มาก		
6. ด้านการสื่อสารและ แรงจูงใจ (Communication & Influencing)	ชาย	75	4.12	0.81	มาก	-3.070	0.013
	หญิง	57	4.52	0.69	มากที่สุด		
7. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)	ชาย	75	4.12	0.81	มาก	-3.011	0.673
	หญิง	57	4.54	0.77	มากที่สุด		
รวมเฉลี่ย	ชาย	75	4.12	0.77	มาก	-3.081	0.143
	หญิง	57	4.52	0.68	มากที่สุด		

จากตารางที่ 17 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตาม เพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาผลเปรียบเทียบรายด้าน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Potential Development) ด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ (Analysis & Synthesis) ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ (Communication & Influencing) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) จำแนกตาม เพศ ไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการเปรียบเทียบสภาพสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์บริหาร รายละเอียดดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์บริหาร

การพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	ระหว่างกลุ่ม	2	0.717	0.358	0.709	0.494
	ภายในกลุ่ม	129	65.209	0.505		
	รวม	131	65.926			
2. ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)	ระหว่างกลุ่ม	2	1.774	0.887	1.481	0.231
	ภายในกลุ่ม	129	77.278	0.599		
	รวม	131	79.052			
3. ด้านการบริการที่ดี (Service Mind)	ระหว่างกลุ่ม	2	2.324	1.162	1.517	0.223
	ภายในกลุ่ม	129	98.829	0.766		
	รวม	131	101.153			

ตารางที่ 18 (ต่อ)

การพัฒนาสมรรถนะในการ บริหารงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียน ของผู้บริหารในสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	Df	SS	MS	F	Sig.
4. ด้านการพัฒนาศักยภาพ บุคลากร (Potential Development)	ระหว่างกลุ่ม	2	0.798	0.399	0.776	0.462
	ภายในกลุ่ม	129	66.324	0.514		
	รวม	131	67.122			
5. ด้านการวิเคราะห์และการ สังเคราะห์ (Analysis & Synthesis)	ระหว่างกลุ่ม	2	5.167	2.584	3.208*	0.044
	ภายในกลุ่ม	129	103.881	0.805		
	รวม	131	109.048			
6. ด้านการสื่อสารและ แรงจูงใจ (Communication & Influencing)	ระหว่างกลุ่ม	2	2.090	1.045	1.723	0.183
	ภายในกลุ่ม	129	78.236	0.606		
	รวม	131	80.325			
7. ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)	ระหว่างกลุ่ม	2	2.468	1.234	1.869	0.158
	ภายในกลุ่ม	129	85.207	0.661		
	รวม	131	87.675			
รวมเฉลี่ย	ระหว่างกลุ่ม	2	1.544	0.772	1.361	0.260
	ภายในกลุ่ม	129	73.152	0.567		
	รวม	131	74.695			

จากตารางที่ 18 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์บริหาร โดยรวมไม่แตกต่างกัน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Potential Development) ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ (Communication & Influencing) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ (Analysis & Synthesis) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 การหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาอำเภองาว เขต 1

ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เขต 1 โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในด้านแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สรุปผลรายละเอียดในตารางที่ 19-25

ตารางที่ 19 แสดงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภองาว เขต 1 เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

ลำดับ ที่	แนวทางการบริหารงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	ความถี่ (f)
1.	ผู้บริหารได้คำนึงถึงการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ การบริหารงาน	40
2.	ผู้บริหารได้คำนึงถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การ วัดผลสัมฤทธิ์ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้กำหนดขึ้น	37
3.	ผู้บริหารคำนึงถึงการบริหารงานโดยให้ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนมีส่วนร่วม	17
4.	ผู้บริหารได้คำนึงถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	6
5.	ผู้บริหารมีแนวทางในการนำปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและ ผลลัพธ์มาวัดความสำเร็จของงาน	5
6.	ผู้บริหารมีแนวทางที่สามารถพัฒนาผลงานของตนเองและโรงเรียน ไปสู่ความสำเร็จได้	5
7.	ผู้บริหารเน้นกระบวนการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	5
8.	ผู้บริหารคำนึงถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือมีกระบวนการ การปฏิบัติงาน	3

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ลำดับ ที่	แนวทางการบริหารงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)	ความถี่ (f)
9.	ผู้บริหารเน้นความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	2
10.	ผู้บริหารมีแนวทางการตรวจสอบความสำเร็จของการบริหารงาน	2

จากตารางที่ 19 เมื่อพิจารณา แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 เกี่ยวกับแนวทางด้านการบริหารงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) พบว่า อันดับแรกได้แก่ ผู้บริหารได้คำนึงถึงการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการบริหารงาน (ความถี่ = 40) รองลงมา ผู้บริหารได้คำนึงถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การวัดผลสัมฤทธิ์ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดขึ้นมีน้อย (ความถี่ = 37) และผู้บริหารคำนึงถึงการบริหารงานโดยให้ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนมีส่วนร่วม (ความถี่ = 17) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แสดงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

ลำดับ ที่	แนวทางการบริหารงานด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)	ความถี่ (f)
1.	ผู้บริหารเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ อย่างเต็มความสามารถเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน	28
2.	ผู้บริหารมีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นในทีมได้	18
3.	ผู้บริหารได้มีภาวะผู้นำและสามารถปรับบทบาทเป็นผู้ตามใน โรงเรียน	12
4.	ผู้บริหารได้มีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นและเป็นส่วนหนึ่ง ของทีมโรงเรียน	4
5.	ผู้บริหารคำนึงถึงความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	2
6.	ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับทุกสถานการณ์	2

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ลำดับ ที่	แนวทางการบริหารงานด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)	ความถี่ (f)
7.	ผู้บริหารได้ยึดหลักการประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	1
8.	ผู้บริหารได้มีการยกย่องให้เกียรติสมาชิกในทีม ไม่มีการส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยด้านต่างๆ แก่ผู้ปฏิบัติงาน	0
9.	ผู้บริหารได้เน้นการรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม ไม่เน้นการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	0

จากตารางที่ 20 เมื่อพิจารณา แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) พบว่า อันดับแรกได้แก่ ผู้บริหารเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม ให้คำแนะนำ ช่วยเหลืออย่างเต็มความสามารถเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน (ความถี่ = 28) รองลงมา ผู้บริหารมีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นในทีมได้ (ความถี่ = 18) และผู้บริหารได้มีภาวะผู้นำและสามารถปรับบทบาทเป็นผู้ตามในโรงเรียน (ความถี่ = 12) ตามลำดับ

ตารางที่ 21 แสดงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานด้านการบริการที่ดี (Service Mind)

ลำดับ ที่	แนวทางการบริหารงานด้านการบริการที่ดี (Service Mind)	ความถี่ (f)
1.	ผู้บริหารได้เน้นการนำข้อมูลการให้บริการมาปรับปรุงและพัฒนาการบริการที่ดีต่อไป	47
2.	ผู้บริหารมีการใส่ใจให้บริการต่อนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่นๆ	28
3.	ผู้บริหารแนวทางในการพัฒนาการบริการที่ดี	23
4.	ผู้บริหารปฏิบัติตนแก่ผู้รับบริการด้วยความเสมอภาคและให้เกียรติ	3
5.	ผู้บริหารเน้นการสำรวจความพึงพอใจในให้บริการ มีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการ	11

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ลำดับ ที่	แนวทางการบริหารงานด้านการบริการที่ดี (Service Mind)	ความถี่ (f)
6.	ผู้บริหารคำนึงถึงความใส่ใจ และตั้งใจในการบริหารงาน	2
7.	ผู้บริหารเน้นการให้ความสำคัญในความพึงพอใจของผู้รับบริการ	2

จากตารางที่ 21 เมื่อพิจารณา แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานด้านการบริการที่ดี (Service Mind) พบว่า อันดับแรกได้แก่ ผู้บริหารได้เน้นการนำข้อมูลการให้บริการมาปรับปรุงและพัฒนาการบริการที่ดีต่อไป (ความถี่ = 47) รองลงมา ผู้บริหารมีการใส่ใจให้บริการต่อนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่นๆ (ความถี่ = 28) และผู้บริหารแนวทางในการพัฒนาการบริการที่ดี (ความถี่ = 23) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 แสดงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Potential Development)

ลำดับ ที่	แนวทางการบริหารงานด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Potential Development)	ความถี่ (f)
1.	ผู้บริหารเน้นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพของตนเอง	28
2.	ผู้บริหารมีแนวทางที่จัดให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การปฏิบัติงานและให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน ด้านต่างๆ ของบุคลากร	23
3.	ผู้บริหารเน้นจัดให้มีการศึกษาดูงานและพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน	18
4.	ผู้บริหารมีกระบวนการจัดให้มีการศึกษาดูงานและพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน	13
5.	ผู้บริหารมีการจัดอบรมหรือส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	9

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ลำดับ ที่	แนวทางการบริหารงานด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Potential Development)	ความถี่ (f)
6.	ผู้บริหารความใส่ใจ และตั้งใจที่จะช่วยเหลือบุคลากรในการแก้ไขปัญหาคล่อง	7
7.	ผู้บริหารเน้นการวางแผนโครงการหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร	6
8.	ผู้บริหารมีการให้คำปรึกษา คำแนะนำและช่วยเหลือแก่บุคลากร	5
9.	ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมและให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆ	5
10.	ผู้บริหารมีการมอบหมายการทำงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ	2

จากตารางที่ 22 เมื่อพิจารณา แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Potential Development) พบว่า อันดับแรกได้แก่ ผู้บริหารเน้นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพของตนเอง (ความถี่ = 28) รองลงมา ผู้บริหารมีแนวทางที่จัดให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานและให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของบุคลากร (ความถี่ = 23) และผู้บริหารเน้นจัดให้มีการศึกษาดูงานและพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน (ความถี่ = 18) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 แสดงแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ (Analysis & Synthesis)

ลำดับ ที่	แนวทางการบริหารงานด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ (Analysis & Synthesis)	ความถี่ (f)
1.	ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ	30
2.	ผู้บริหารนำความรู้จากเทคโนโลยีมาแยกประเด็นเป็นส่วนย่อย แล้วจึงรวบรวมวิเคราะห์ประเด็นต่างๆ	25

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ลำดับ ที่	แนวทางการบริหารงานด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ (Analysis & Synthesis)	ความถี่ (f)
3.	ผู้บริหารมีความสามารถวิเคราะห์สภาพโรงเรียนหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	24
4.	ผู้บริหารใช้แนวคิด หลักการ ทฤษฎี มีการแจกแจงแตกประเด็น ออกเป็นส่วนย่อย นำมาวิเคราะห์สถานการณ์ที่ละขั้นตอน	15
5.	ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพปัญหา ทำความเข้าใจสถานการณ์ประเด็น ปัญหาต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง	13
6.	ผู้บริหารมีความสามารถวิเคราะห์สภาพ ปัญหา ความต้องการของ โรงเรียนและชุมชน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการจัดทำนโยบายของ โรงเรียน	10
7.	ผู้บริหารมีความสามารถแยกประเด็นต่างๆ ตามหลักการหรือ กฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ได้อย่างถูกต้องของผู้บริหาร	8
8.	ผู้บริหารเน้นการวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นไว้ ล่วงหน้า	8
9.	ผู้บริหารคำนึงถึงการจัดหมวดหมู่ปัญหาหรือสถานการณ์อย่างเป็น ระบบ มีการเปรียบเทียบในแง่มุมต่างๆ ไม่สามารถระบุได้ว่าอะไรเกิด ก่อนหลัง	7
10.	ผู้บริหารได้มีแนวทางการวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาและความ เปลี่ยนแปลงที่มาจากภายนอก	6

จากตารางที่ 23 เมื่อพิจารณา แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการบริหารงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ (Analysis & Synthesis) พบว่า อันดับแรกได้แก่ ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาได้อย่างเป็น ระบบ (ความถี่ = 30) รองลงมา ผู้บริหารนำความรู้จากเทคโนโลยีมาแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยแล้วจึง รวบรวมวิเคราะห์ประเด็นต่างๆ (ความถี่ = 25) และผู้บริหารมีความสามารถวิเคราะห์สภาพโรงเรียน หรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (ความถี่ = 24) ตามลำดับ

ตารางที่ 24 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร
เขต 1 เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ (Communication
& Influencing)

ลำดับ ที่	แนวทางการบริหารงานด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ (Communication & Influencing)	ความถี่ (f)
1.	ผู้บริหารมีแนวทางพัฒนาความสามารถสื่อสารและจูงใจผู้อื่นด้วยการ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้	47
2.	ผู้บริหารเน้นความรู้เรื่องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน	28
3.	ผู้บริหารมีความสามารถสื่อสารสร้างความเข้าใจตรงกันระหว่างบุคคล ได้	24
4.	ผู้บริหารมีความสามารถเจรจาไกล่เกลี่ยให้บุคลากรที่มีความเห็น แตกต่างกันให้ร่วมมือปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	12
5.	ผู้บริหารมีการสรุปประเด็นจากการฟัง การอ่าน และประเด็นจากการ ประชุมได้	7
6.	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสาร การพูด การอ่าน และการเขียน	0
7.	ผู้บริหารมีการสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถโต้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ	0
8.	ผู้บริหารสามารถพูดโน้มน้าวหรือจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญและเกิด ประโยชน์มีการสื่อสารที่บรรลุเป้าหมายได้	0

จากตารางที่ 24 เมื่อพิจารณา แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการบริหารงานที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กำแพงเพชร เขต 1 เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ (Communication
& Influencing) พบว่า อันดับแรกได้แก่ ผู้บริหารมีแนวทางพัฒนาความสามารถสื่อสารและจูงใจผู้อื่น
ด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (ความถี่ = 47) รองลงมา
ผู้บริหารเน้นความรู้เรื่องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือ

ในการปฏิบัติงาน (ความถี่ = 28) และผู้บริหารมีความสามารถสื่อสารสร้างความเข้าใจตรงกันระหว่างบุคคลได้ (ความถี่ = 24) ตามลำดับ

ตารางที่ 25 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)

ลำดับที่	แนวทางการบริหารงานด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)	ความถี่ (f)
1.	ผู้บริหารมีแนวทางกำหนดขอบข่ายงานที่ต้องดำเนินงานไปสู่จุดหมายปลายทางของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	58
2.	ผู้บริหารมีความสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน วิฤต และโอกาสของโรงเรียนได้	38
3.	ผู้บริหารมีการโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่การปฏิบัติ ทำให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมาย	31
4.	ผู้บริหารเน้นการกำหนดทิศทาง ภารกิจ เป้าหมายในการทำงานและใช้หลักการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	10
5.	ผู้บริหารมีแนวทางการพัฒนาองค์กรมีความเป็นรูปธรรมตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนมีการทำงานที่ชัดเจนที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง	13
6.	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ เป้าหมายมีความเหมาะสม	8
7.	ผู้บริหารปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง	4

จากตารางที่ 25 เมื่อพิจารณา แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 เกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) พบว่า อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีแนวทางกำหนดขอบข่ายงานที่ต้องดำเนินงานไปสู่จุดหมายปลายทางของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (ความถี่ = 58) รองลงมา ผู้บริหารมีความสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน วิฤต และโอกาสของโรงเรียนได้ (ความถี่ = 38) และผู้บริหารมีการโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่

การปฏิบัติ ทำให้เกิดความร่วมมือแรงร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมาย (ความถี่ = 31) ตามลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์บริหาร
3. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 202 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1, 2564, หน้า 5)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จากผู้บริหารในสถานศึกษาจำนวน 202 คน ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p.608-610; อ้างถึงใน ละเอียด ศิลาน้อย, 2562, หน้า 93) ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นแบบเป็นสัดส่วน โดยใช้อำเภอเป็นหน่วยในการแบ่ง ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารในสถานศึกษาจำนวน 132 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Multiple Choice) เกี่ยวกับเพศ และประสบการณ์บริหาร แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เกี่ยวกับการศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ได้เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำข้อคำถามที่ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่ใช้ได้ตั้งแต่ 0.60-1.00 ไปจัดทำแบบสอบถาม นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเดียวกันแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.951

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหาที่ได้มาจากขั้นตอนที่ 1 โดยนำข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ที่ต่ำกว่าด้านอื่นกำหนดเป็นประเด็นในการทำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ผู้วิจัยได้ทำการสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาพิจารณาความถูกต้อง นำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างดังกล่าวมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และนำไปหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และการเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์บริหาร ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมแบบสอบถามไปยังผู้บริหารในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน และได้รับแบบสอบถามกลับมาคิดเป็นร้อยละ 100

ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 17 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

1. เกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และประสบการณ์บริหาร

วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) เกณฑ์ในการให้คะแนนผู้วิจัยได้กำหนดค่าระดับคะแนน 5 ระดับ มาก ที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด และแปลความหมายเฉลี่ย

2. ข้อมูลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลกระทบต่อ

ประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษาจำแนกตามตัวแปรเพศ ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์เปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษาจำแนกตามตัวแปรประสบการณ์บริหาร ใช้การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนรายกลุ่ม (One-Way Analysis of Variance : ANOVA)

3. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตาม

ประเด็นที่เกี่ยวข้อง โดยนำข้อมูลมาทำการแจกแจงความถี่ (Frequency Distributions) และจัดลำดับความสำคัญ

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารในสถานศึกษา จำนวน 132 คน ส่วนใหญ่เป็น เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 56.82 เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 43.18 ตามลำดับ มีประสบการณ์บริหาร ส่วนใหญ่ 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.12 รองลงมาประสบการณ์บริหาร ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.82 และประสบการณ์บริหาร 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.06 ตามลำดับ ผู้บริหารในสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีระดับสมรรถนะสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ($\bar{X} = 4.47, S.D. = 0.78$) รองลงมาคือ ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) ($\bar{X} = 4.37, S.D. = 0.88$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) ($\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.82$) ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ (Communication & Influencing) ($\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.78$) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Potential Development) ($\bar{X} = 4.27,$

S.D. = 0.72) และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) (\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.71) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับสมรรถนะน้อยที่สุด คือ ด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ (Analysis & Synthesis) (\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.91)

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกรายด้านตามเพศ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Potential Development) ด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ (Analysis & Synthesis) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (Communication & Influencing) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) ไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์บริหาร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เปรียบเทียบรายด้านตามประสบการณ์บริหาร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Potential Development) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (Communication & Influencing) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ (Analysis & Synthesis) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ผู้บริหารโรงเรียนเน้นการบริหารการสร้างทีมงาน ผู้บริหารโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีมและการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารโรงเรียนควรนำข้อมูลมาปรับปรุงการบริการ ผู้บริหารโรงเรียนต้องส่งเสริมให้บุคลากรแสดงศักยภาพ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการวางแผน ผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาการสื่อสารและจูงใจด้วยการใช้เทคโนโลยี และผู้บริหารต้องมีการกำหนดขอบข่ายงานของโรงเรียน

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นผลเนื่องมาจาก สมรรถนะ (Competency)

มีความสำคัญและถือเป็นหัวใจของระบบการบริหารงานของผู้บริหารในสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนที่ดีมีประสิทธิผล มีความเชื่อมสัมพันธ์กับโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิเทพ ช่อปทุมศิริกุล (2558) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีสมรรถนะผู้บริหารตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับสมรรถนะสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ซึ่งเป็นผลเนื่องมาจาก ผู้บริหารในสถานศึกษาได้รักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม มีการให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขจรศักดิ์ โสมราช (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการพิจารณารายด้าน ด้านที่มีสมรรถนะรองลงมาจากด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) คือ ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ (Communication & Influencing) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Potential Development) และด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ตามลำดับ และด้านที่มีระดับสมรรถนะน้อยที่สุด คือ ด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ (Analysis & Synthesis) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยณรงค์ คำภูมิทา (2556) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การวิเคราะห์และสังเคราะห์

การเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกรายด้านตามเพศ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Potential Development) ด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ (Analysis & Synthesis) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (Communication & Influencing) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีเพศแตกต่างกันมีสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 จำแนก

ตามประสบการณ์บริหาร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์บริหารที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตามประสบการณ์บริหารไม่แตกต่างกัน จำแนกรายด้านตามประสบการณ์บริหาร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Potential Development) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (Communication & Influencing) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision) ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ (Analysis & Synthesis) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์บริหารที่แตกต่างกัน มีการวิเคราะห์และการสังเคราะห์สมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนนั้นมีความแตกต่างกัน

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย มีการนำปัจจัยนำเข้า กระบวนการผลิต และผลลัพธ์ มาวัดความสำเร็จของงาน ผู้บริหารโรงเรียนเน้นการบริหารการสร้างทีมงาน ผู้บริหารโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีมและการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการรักษาความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรนำข้อมูลมาปรับปรุงการบริการ พัฒนาการบริการที่ดี ผู้บริหารโรงเรียนต้องส่งเสริมให้บุคลากรแสดงศักยภาพมีการวางแผนหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการวางแผนใช้แนวคิดการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาการสื่อสารและจูงใจด้วยเทคโนโลยี มีการสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการกำหนดขอบข่ายงานของโรงเรียน กำหนดวิสัยทัศน์ให้เหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ประเด็นข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา ดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. นำผลการวิจัยไปพัฒนาด้านนโยบาย ดังนี้ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ต้องมีกระบวนการวัดความสำเร็จของงาน ด้านการทำงานเป็นทีมเน้นรักษาความสัมพันธ์อันดี ด้านการบริการที่ดีเน้นการปรับปรุงและพัฒนาการบริหาร ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากรต้องมีการวางแผนโครงการหรือกิจกรรม ด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ต้องนำแนวคิด กระบวนการมาใช้ ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจเน้นความถูกต้องมีประสิทธิภาพ และด้านการมีวิสัยทัศน์ต้องกำหนดอย่างเหมาะสม

2. นำผลการวิจัยไปพัฒนางานด้านองค์กรและบุคลากร ดังนี้ ผู้บริหารควรกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย มีการวัดความสำเร็จของงาน เน้นการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม มีการพัฒนาการบริการ ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงศักยภาพ มีการวางแผน พัฒนาการสื่อสารและจูงใจด้วยการใช้เทคโนโลยี มีการสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น
2. ควรศึกษาการเปรียบเทียบสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา เป็นต้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรกต ขาวสะอาด. (2559). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กขพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กนกอร จุลินทร. (2560). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัญจนรัตน์ สินธุ์รัตน์. (2559). การบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2560. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- เกษศิริ กมล. (2556). การวิเคราะห์การบริหารโรงเรียนเอกชนที่มีความเป็นเลิศในประเทศไทย ตามเกณฑ์มาตรฐานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ มัลคอล์ม บอลดริจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขจรศักดิ์ โสมราช. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

ขวัญรุ่ง อยู่ใจเย็น. (2556). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1, สำนักงาน. (2564). **รายงานผลดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564.** [Online]. Available: https://www.kpt1.go.th/report_budget/detail/2/data.html. [2564, พฤษภาคม 13].

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553.** กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

คณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน. (2556). **แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559).** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คณะกรรมการกฤษฎีกา, สำนักงาน. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2562.** ฉบับกฤษฎีกา 116 (ตอนที่ 74 ก).

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. **คู่มือการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา.** ตามหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศธ 0206.3/ว.10 ลงวันที่ 20 พฤษภาคม 2564. สำนักงาน ก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), สำนักงาน. (2559). **ความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและการกำหนดคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งตาม ว27/2552.** [Online]. Available: <https://www.ocsc.go.th/>. [2564, สิงหาคม 16].

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), สำนักงาน. (2560). **ทวนมนุษย์กับการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล.** กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. (2548). **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

คณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน. (2556). **แผนการพัฒนาศึกษา**

ระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิระประภา อัครบวร (บรรณาธิการ). (2559). **สร้างคนสร้างผลงาน.** กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์.

ฉวีวรรณ ฉัตรวิไล. (2560). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินการตามมาตรฐาน**

เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยม เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.

ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี. (2560, มกราคม-มิถุนายน). การประเมินผลการเพิ่มขีดสมรรถนะองค์การ

ผ่านระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาเทศบาลเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ.

วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 7(1), 100-106.

ชญาพัฒน์ ดอกมะลิ. (2557). **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานของ**

โรงเรียนเทศบาลในจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา

การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.

ชัยณรงค์ คำภูมิหา. (2556). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ**

ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์

ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). **ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21.** รายงานการประชุม

วิชาการระดับชาติครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคม

อาเซียน: ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์.

ชัยรัตน์ ราชประโคน. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผล**

การบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต

2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ฐิติยา ปทุมราชภูริ. (2559). **สภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญา

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ

อุบลราชธานี.

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (บรรณาธิการ). (2561). การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ภาคปฏิบัติ.

กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซนเตอร์.

ณัฐธีรา มีจันทร์. (2562). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในโครงการโรงเรียนร่วมไทยพัฒนา สังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ณัฐธิญา กัปปลาร์ตัน. (2562). บทบาทผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูในศตวรรษที่ 21

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

ราชภัฏราชนครินทร์.

ณัฐนียา ห้องกระจก. (2562). แนวทางการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามวงจร

คุณภาพ PDCA ของสถานศึกษาในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด

พระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ดารารัตน์ จันทร์กาย. (2559). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ

ศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2558-2567). วิทยานิพนธ์ปริญญา

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ

อุตรดิตถ์.

เทือน ทองแก้ว. สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ. [Online].

Available: http://www.safetynewlook.com/private_folder/competency.pdf.

[2560, มีนาคม 28].

ทรงพล เจริญคำ. (2563). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ:

ไอ.เอส.พรินต์ติ้งเฮาส์.

ทดสอบทางการศึกษา, สำนักงาน. (2559). คู่มือการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้น

พื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงาน

พระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

- ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ธร สุทรายุทธ. (2556). ทฤษฎีองค์กรและพฤติกรรม. ชลบุรี: เนติกุลการพิมพ์.
- ธนัสสรณ์ พลอยทับทิม. (2559). การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ธนิดา รัตน์พันธ์. (2555). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ฉันทน์ ไสยาสน์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ธีระ รุญเจริญ. (บรรณาธิการ). (2559). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ธารทิพย์ ไชยโวหาร และวรวิทย์ จินดาพล. (2559). บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูของโรงเรียนในสหวิทยาเขตน้ำพอง-กระนวน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- นภารัตน์ หอเจริญ. (2559). สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นฤมล พรหมลัทธิ. (2561). บทบาทของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- นวลพรรณ ศรีสุข. (2558). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- บรรลุ ชินน้ำพอง. (2556). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญใจ ชะเอม. (2562). การพัฒนารูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เบญจพร วาทีกานท์. (2559). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ปภาดา เสนาะพิน. (2557). การพัฒนารูปแบบการจัดการฝึกอบรมเสริมสร้างสมรรถนะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ประจักษ์ ทรัพย์อุดม. (บรรณาธิการ). (2559). แนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประไพศรี พุ่มพวง. (2557). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ปาริฉัตร ช่อจิตร. (2559). สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปริญญา นาคปฐม. (2561, มกราคม-มิถุนายน). โครงสร้างองค์กรและองค์ประกอบสมรรถนะหลักบุคลากรของบริษัทจัดการจุดหมายปลายทาง เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการท่องเที่ยวเพื่อเป็นรางวัล. วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, (7)1, 68-82.

ปรีชา บัวกิ่ง. (2557). การพัฒนาสมรรถนะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2559). สมรรถนะ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิชย์ จำกัด.

พระมหาสุเทพ สุภากาโร (บุญหยง). (2559). การศึกษาสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2559). คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง) โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

พัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ, สำนักงาน. (2559). ชุดวิชาการจัดการเรียนรู้โครงการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาประจำการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

พิมพ์ชนก ชูระคำ. (2565). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

พรสวรรค์ พลวงศา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพคุรุสภากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. การค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ภมรรวรรณ แป้นทอง. (2561). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการเรียนรู้แบบดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

ภคินี มีวานา. (2559). สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ภักจिरา ผาทอง. (2563). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาแพร่ เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง** ปรินญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

ภารดี อนันต์นาวี. (2557). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.** (พิมพ์ครั้งที่ 5).
ชลบุรี: มนตรี.

ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงค. (2559). **การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา. กำแพงเพชร:**
เกรียงไกรพาณิชย์.

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). **การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอ
คลองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**

ยุวดี จิตโตโสภ. (2557). **สมรรถนะในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา
เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.**

รังสิวุฒิ ป่าโสม. (2556). **การบริหารความขัดแย้งกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอองครักษ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**

รัชนีย์ บุญเกิด. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานวิชาการของ
โรงเรียน สังกัดเทศบาลนครนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต การ
บริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารและพัฒนากการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.**

รัฐศักดิ์ คุ่มชนม์. (2561). **การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงานระบบดูแล
ช่วยเหลือนักเรียนสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.**

ราชกิจจานุเบกษา. **ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556.** (4 ตุลาคม 2556). เล่ม
124 ตอนพิเศษ 51ง. หน้า 42-47.

ราชกิจจานุเบกษา. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (6 เมษายน 2560).

เล่ม 134 ตอนที่ 40ก. น. 1-90.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.

รุสนานี ลอเซ็ง. (2556). ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
อำเภอบาเจาะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1. การ
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ยะลา.

ละเอียด ศีลาน้อย. (2562). วิธีวิทยาการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัยเชิงปริมาณ
เชิงสำรวจและเชิงทดลอง. กรุงเทพฯ: บางกอกบลูพรีนต์.

เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. (2556). ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556.

กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

เลขาธิการสภาการศึกษา, สำนักงาน. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ
: พริกหวานกราฟฟิค.

วรรณชัย จองแก. (2559). การปฏิบัติตามสมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนวังเหนือวิทยา
อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง. การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วรรณญา สิงห์ทอง. (2559). การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พิบูลสงคราม.

วรรณญา เทียนสัมฤทธิ์. (2557). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุนการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์ ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

วันชัย มีชาติ. (2557). การบริหารองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สามลดา

- วิชิต แสงสว่าง. (2563). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการเตรียมคน
ไทย 4.0 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วินัย นาคำ. (2560). สมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิภาดา วงษ์บุบผา. (2561). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการ
ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- วิมลรัตน์ ศรีสำออง. (2558). สมรรถนะหลักทางการบริหารสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาตามความ
คิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอหนองแวง จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม.
- วีโรจน์ สารรัตน์. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :
ทิพย์วิสุทธิ์.
- วีระกานต์ ศรีสมัย. (2559). สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- วีระนันท์ มนตรี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2559). ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศศิธร จิมากรณ์. (2556). สมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเลขานุการสำนักงาน
ศาลยุติธรรม. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

ศศิธรดา พวงไทย. (2559, มกราคม-มิถุนายน). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.

วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย, (6)1, 7-11.

ศิริเพ็ญ สุกุลวณิช. (2556). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานของ

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราช
นครินทร์.

ศิริพงษ์ เคาภายน. (2558). **หลักการบริหารการศึกษา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ.** (พิมพ์ครั้งที่ 2).

กรุงเทพฯ: บ็คพอยท์.

สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.), สำนักงาน. (2564). (ร่าง) **แผนพัฒนาเศรษฐกิจ**
และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2556-2570) "พลิกโฉมประเทศไทยสู่ สังคมก้าวหน้า
เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน ใช้สำหรับการประชุมรับฟังความเห็น. สืบค้นเมื่อ

[Online]. Available:

<https://www.nesdc.go.th/download/document/Yearend/2021/plan13.pdf>.

[2564, พฤศจิกายน 6].

สถาพร ปิ่นเจริญ. (2556). **ภาวะผู้นำกับการจัดการ.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์.

สมคิด บางโม. (2556). **องค์การและการจัดการ.** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

สมนึก ผดุงจันทร์. (2557). **คู่มือผู้บริหารสถานศึกษา (การดำเนินการทางวินัย) สำนักงาน**

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ: องค์การค้ำของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
สวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ลาดพร้าว.

สิทธิพงษ์ นกแอนหมาน. (2559). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยการอาชีพ สำนักงานคณะ**

กรรมการการอาชีวศึกษา. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2560). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency-Based HRM.**

(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง.

สุกัญญา รอดระกำ. (2561, พฤศจิกายน 30). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0.

เอกสารประกอบการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ GRADUATE

SCHOOL CONFERENCE2018, (1)1, 575-579

สุทธิเทพ ช่อปทุมศิริกุล. (2559). สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาใน
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

สุนันธิณี ม่วงเนียม. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พิษณุโลก เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยนเรศวร.

สุภาพร ภิรมย์เมือง. (2556). งานวิจัยเรื่องการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับคุณภาพการศึกษา
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3.
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุทศยา สุขสำราญ. (2561). สมรรถนะของผู้บริหารในการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่าย
การจัดการศึกษาที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 3. สู่ศตวรรษที่ 21.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

หทัยพัชร ทองเดช. (2560). การศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสหวิทยาเขต
บูรพาสระบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา.

หนูกัญท์ ปาโส. (2562). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียน
เอกชนในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

อังคณา พิมพ์ดี. (2559) การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารที่ส่งผลการดำเนินงาน
ตามระบบประกันคุณภาพภายในของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การปกครองส่วน
ท้องถิ่น จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

อำนาจ พลรักษา. (2556). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของแก่น เขต 2. สารนิพนธ์ปริญญา**
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อากรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (บรรณาธิการ). (2559). **Competency Dictionary.** กรุงเทพฯ: เอชอาร์
 เซนเตอร์.

อุทัย ภัคดีประยูรวงศ์. (2556). **สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัด**
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. การศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อนุสิทธิ์ นามโยธา. (2555). **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะ**
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อริยชญา วงศ์ใหญ่. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการ**
ศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่. วิทยาลัย
เทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ.

A.Rylatt and K.Lohan. (2015). **Creating Training and Miracle.** Sydney: Prentice Hall.
Dictionary of education. New York: McGraw Hill.

Bryant and Poustie. (2017). **“The new management development Paradigm”.**
 Human Resources Planning. 20(8), 14-21.

Han, S., Rosli, R., Capraro, M. M. & Capraro, R. R. (2016). How Science, Technology,
 Engineering and Mathematics (STEM) Project-based Learning (PBL) affects High,
 Middle, and Low Achievers Differently. The Impact of Student Factors
 on Achievement. **International Journal of Science and Mathematics**
Education. <https://doi.org/10.12973/tused.10168a>, 13, 3-29.

Jones, G.R. & George, J.M. (2014). **Contemporary Management.** Singapore:
 Me Graw Hill Education.

Lindgren, R. Henfridsson, O. & Schultze, U. (2013). **Building robust competencies.**
 San Francisco: Jossey bass include. New Jersey: Prentice Hall.

L.M. Spencer & S.M. Spencer. (2017). **Competence at Work: Model for Superior Performance**. New York: Wiley & Sons.

Marmon, DH. (2014). **Core competencies of professional service providers in federally**. U.S.A.: The University of Tennessee.

McClelland, D.C. (1973). **Testing for Competence Rather Than for Intelligence**. *American Psychologist*. 28 (1), 1-14.

Office of the Civil Service Commission. (2010). **The Manual of the Knowledge Skills, and Competency for Job Position**. Bangkok: Prachum Kanchang Company.

Onn, S.B.S. (2010). Competencies of Secondary School Heads of Departments: Implications on Continuous Professional Development. *European Journal of School Sciences*. (14)3, 464-469

Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2010). **Essentials of organizational behavior**. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.

Sullivan, E.C.A. (2014). **Case study of the principal ship, The school work culture, and the human resources management development system in a medium-sized Florida school district (Master is thesis, Educational Administration)**. University of South Florida. Florida.

Wool. S. & Sullivan. D. (2013). **The United States magazine & democratic review**. New York: Kettle & Moore.

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็น ผู้บริหารในสถานศึกษา

2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

3. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด ข้อมูลที่ได้จะถือเป็นความลับเนื่องจากจะนำไปใช้เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยเสนอผลการวิจัยในภาพรวมซึ่งไม่ก่อให้เกิดความเสียหายใดๆ แก่ผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นอย่างดี

นายจักรกฤษณ์ พะโยม

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความตามความเป็นจริงของท่านในปัจจุบัน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. ประสบการณ์การบริหาร

ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับสมรรถนะใน
การบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับ
ความเห็นเพียง 1 ช่องเท่านั้น ซึ่งค่าคะแนนแต่ละข้อมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง สมรรถนะในการบริหารงานฯ มากที่สุด
- 4 หมายถึง สมรรถนะในการบริหารงานฯ มาก
- 3 หมายถึง สมรรถนะในการบริหารงานฯ ปานกลาง
- 2 หมายถึง สมรรถนะในการบริหารงานฯ น้อย
- 1 หมายถึง สมรรถนะในการบริหารงานฯ น้อยที่สุด

*** ตัวอย่าง ***

ข้อ	สมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ด้านสัมพันธชุมชน					
0.1	ท่านมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับเครือข่ายภายนอก เช่น การทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน	✓				

คำอธิบายตัวอย่าง จากคำถามข้อ 0.1 แสดงว่า ท่านมีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้กับเครือข่าย
ภายนอก เช่น การทำงานร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน มีระดับสมรรถนะในการ
บริหารงานฯ อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	สมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)					
1.1	ท่านดำเนินงานที่มีการตรวจสอบความสำเร็จของงาน					
1.2	ท่านได้นำปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์มาวัด ความสำเร็จของงาน					
1.3	ผู้บริหารได้กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการบริหารงาน					
1.4	ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ					
1.5	ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ					
1.6	ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การวัดผลสัมฤทธิ์ที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดขึ้น					
1.7	ท่านมีการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงาน					
1.8	ท่านมีกระบวนการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้					
1.9	ท่านสามารถพัฒนาผลงานของตนเองและโรงเรียนไปสู่ ความสำเร็จ					
1.10	ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยให้ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการ สถานศึกษา และชุมชนมีส่วนร่วม					
2.	ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)					
2.1	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน					
2.2	ผู้บริหารมีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นและเป็นส่วนหนึ่ง ของทีมโรงเรียน					
2.3	ท่านมีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นในทีมได้					
2.4	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและสามารถปรับบทบาทเป็นผู้ตามใน โรงเรียนได้					
2.5	ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับทุกสถานการณ์					
2.6	ท่านยึดหลักการประชาธิปไตย รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
2.7	ท่านมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ อย่าง เต็มความสามารถเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน					
2.8	ท่านมีการยกย่องให้เกียรติสมาชิกในทีม ส่งเสริม สนับสนุน ปัจจัยด้านต่างๆ แก่ผู้ปฏิบัติงาน					
2.9	ผู้บริหารได้รักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม มีการให้ร่วมมือ และช่วยเหลือการทำงานของเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ	สมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3.	ด้านการบริการที่ดี (Service Mind)					
3.1	ผู้บริหารใส่ใจ และตั้งใจในการบริหารงาน					
3.2	ท่านมีการพัฒนาการบริการที่ดี					
3.3	ท่านให้ความสำคัญในความพึงพอใจของผู้รับบริการ					
3.4	ท่านใส่ใจให้บริการต่อนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงาน อื่นๆ					
3.5	ผู้บริหารได้ปฏิบัติตนแก่ผู้รับบริการด้วยความเสมอภาคและให้ เกียรติ					
3.6	ท่านสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการ มีการรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการ					
3.7	ผู้บริหารนำข้อมูลการให้บริการมาปรับปรุงและพัฒนาการบริการ ที่ดีต่อไป					
4.	ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Potential Development)					
4.1	ท่านมีการวางแผนโครงการหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ บุคลากร					
4.2	ท่านมีความใส่ใจ และตั้งใจที่จะช่วยเหลือบุคลากรในการแก้ไข ปัญหาให้ลุล่วง					
4.3	ท่านมีการจัดอบรมหรือส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร					
4.4	ท่านจัดให้มีการศึกษาดูงานและพัฒนาความสามารถในการใช้ เทคโนโลยีในการทำงาน					
4.5	ผู้บริหารให้คำปรึกษา คำแนะนำและช่วยเหลือแก่บุคลากรได้					
4.6	ท่านการจัดให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบการ ปฏิบัติงาน และให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน ด้านต่างๆ ของบุคลากร					
4.7	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพของตนเอง					
4.8	ผู้บริหารมอบหมายการทำงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานได้ด้วย ตนเอง อย่างมีประสิทธิภาพ					
4.9	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมและให้โอกาสบุคลากร ได้พัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆ					

ข้อ	สมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ โรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5.	ด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ (Analysis & Synthesis)					
5.1	ท่านวิเคราะห์สภาพปัญหา ทำความเข้าใจสถานการณ์ประเด็น ปัญหาต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง					
5.2	ท่านสามารถใช้แนวคิด หลักการ ทฤษฎี มีการแจกแจงแตก ประเด็นออกเป็นส่วนย่อย นำมาวิเคราะห์สถานการณ์ที่ละ ขั้นตอน					
5.3	ท่านมีการจัดหมวดหมู่ของปัญหาหรือสถานการณ์อย่างเป็นระบบ มีการเปรียบเทียบในแง่มุมต่างๆ สามารถระบุได้ว่าอะไรเกิด ก่อนหลัง					
5.4	ท่านสามารถแยกประเด็นต่างๆ ตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่ กำหนดไว้ได้อย่างถูกต้อง					
5.5	ท่านได้นำความรู้จากเทคโนโลยีมาแยกประเด็นเป็นส่วนย่อย แล้ว จึงรวบรวมวิเคราะห์ประเด็นต่างๆ					
5.6	ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่าง เป็นระบบ					
5.7	ท่านสามารถวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นไว้ ล่วงหน้า					
5.8	ท่านสามารถวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาและความเปลี่ยนแปลงที่มา จากภายนอก					
5.9	ท่านสามารถวิเคราะห์ถึงสภาพ ปัญหา ความต้องการของ โรงเรียนและชุมชน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการจัดทำนโยบายของ โรงเรียนได้					
5.10	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพโรงเรียนหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบได้					

ข้อ	สมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ โรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6.	ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ (Communication & Influencing)					
6.1	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสาร การพูด การอ่าน และการเขียน					
6.2	ท่านสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพูดโต้ตอบในโอกาสและสถานการณ์ต่างๆ ได้					
6.3	ท่านสามารถพูดโน้มน้าวหรือจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญและเกิดประโยชน์ มีการสื่อสารที่บรรลุเป้าหมาย					
6.4	ท่านสรุปประเด็นจากการฟัง การอ่าน และประเด็นจากการประชุมได้					
6.5	ท่านสามารถสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจตรงกันระหว่างบุคคลได้					
6.6	ท่านสามารถเจรจาไกล่เกลี่ยให้บุคลากรที่มีความเห็นแตกต่างกันให้ร่วมมือปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6.7	ท่านมีความรู้เรื่องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน					
6.8	ผู้บริหารมีความสามารถสื่อสารและจูงใจผู้อื่นด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้					
7.	ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)					
7.1	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ เป้าหมายได้อย่างเหมาะสม					
7.2	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้					
7.3	ท่านมีการกำหนดทิศทาง ภารกิจ เป้าหมายในการทำงานและใช้หลักการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน					
7.4	ท่านมีการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน มีการทำงานที่ชัดเจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง					
7.5	ท่านโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชานำไปสู่การปฏิบัติ ทำให้เกิดความร่วมแรง ร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้					
7.6	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน วิกฤต และโอกาสของโรงเรียน					
7.7	ผู้บริหารกำหนดขอบข่ายงานที่ต้องดำเนินงานไปสู่จุดหมายปลายทางของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งในการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

นายจักรกฤษณ์ พะโยม

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

โทรศัพท์ 0931732535 E-mail: jakkrit624140112@gmail.com

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ภาคผนวก ข

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน
ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วชิระ วิชสุวรรณันท์ คณบดีคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ทวนทอง เขาวงกิตพิงศ์ อาจารย์ประจำสาขา
จิตวิทยา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาตี ปณะราช อาจารย์ประจำสาขาคณิตศาสตร์
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
4. ดร.รมย์ พะโยม ศึกษาธิการจังหวัดกำแพงเพชร
5. ดร.สุนิรันดร์ รุ่งเรืองรัมย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนยางเสด็จราษฎร์พัฒนา

นำแบบสอบถามหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) โดยกำหนดคะแนนความคิดเห็น ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการศึกษา
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามข้อนั้นวัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการศึกษา
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ใช้ในการศึกษา

คัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00 ไว้จัดทำเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป ตลอดจนความชัดเจนและความเหมาะสมในการใช้ภาษา เพื่อนำไปปรับปรุงให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ชื่อ ที่	สมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารใน สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		5	4	3	2	1			
1.	ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)								
1.1	ท่านดำเนินงานที่มีการตรวจสอบความสำเร็จของ งาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.2	ท่านได้นำปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและ ผลลัพธ์มาวัดความสำเร็จของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.3	ผู้บริหารได้กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ของการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.4	ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.5	ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.6	ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การ วัดผลสัมฤทธิ์ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดขึ้น	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
1.7	ท่านมีการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือ กระบวนการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.8	ท่านมีกระบวนการปฏิบัติงานให้สำเร็จตาม เป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.9	ท่านสามารถพัฒนาผลงานของตนเองและ โรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.10	ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยให้ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชนมีส่วนร่วม	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ข้อ ที่	สมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารใน สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		5	4	3	2	1			
2.	ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork)								
2.1	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.2	ผู้บริหารมีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นและ เป็นส่วนหนึ่งของทีมโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.3	ท่านมีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นในทีม ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.4	ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและสามารถปรับบทบาทเป็น ผู้ตามในโรงเรียนได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.5	ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับทุกสถานการณ์	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2.6	ท่านยึดหลักการประชาธิปไตย รับฟังความ ความคิดเห็นของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.7	ท่านมีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ อย่างเต็มความสามารถเมื่อเกิดปัญหา ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.8	ท่านมีการยกย่องให้เกียรติสมาชิกในทีม ส่งเสริม สนับสนุนปัจจัยด้านต่างๆ แก่ผู้ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.9	ผู้บริหารได้รักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม มี การให้ร่วมมือและช่วยเหลือการทำงานของเพื่อน ร่วมงาน	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ข้อ ที่	สมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารใน สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		5	4	3	2	1			
3.	ด้านการบริการที่ดี (Service Mind)								
3.1	ผู้บริหารใส่ใจ และตั้งใจในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.2	ท่านมีการพัฒนาการบริการที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.3	ท่านให้ความสำคัญในความพึงพอใจของ ผู้รับบริการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.4	ท่านใส่ใจให้บริการต่อนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่นๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.5	ผู้บริหารได้ปฏิบัติตนแก่ผู้รับบริการด้วยความ เสมอภาคและให้เกียรติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.6	ท่านสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการ มีการ รับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้มารับ บริการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.7	ผู้บริหารนำข้อมูลการให้บริการมาปรับปรุงและ พัฒนาการบริการที่ดีต่อไป	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.1	ผู้บริหารใส่ใจ และตั้งใจในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.2	ท่านมีการพัฒนาการบริการที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.3	ท่านให้ความสำคัญในความพึงพอใจของ ผู้รับบริการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ชื่อ ที่	สมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารใน สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		5	4	3	2	1			
4.	ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Potential Development)								
4.1	ท่านมีการวางแผนโครงการหรือกิจกรรมเพื่อ พัฒนาศักยภาพบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.2	ท่านมีความใส่ใจ และตั้งใจที่จะช่วยเหลือ บุคลากรในการแก้ไขปัญหาให้ลุล่วง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.3	ท่านมีการจัดอบรมหรือส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
4.4	ท่านจัดให้มีการศึกษาคูงานและพัฒนา ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.5	ผู้บริหารให้คำปรึกษา คำแนะนำและช่วยเหลือ แก่บุคลากรได้	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
4.6	ท่านการจัดให้มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงาน และให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหาการ ปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.7	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพ ของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.8	ผู้บริหารมอบหมายการทำงานให้บุคลากรได้ ปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.9	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมและให้ โอกาสบุคลากรได้พัฒนาตนเองในรูปแบบต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	สมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารใน สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		5	4	3	2	1			
5.	ด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ (Analysis & Synthesis)								
5.1	ท่านวิเคราะห์สภาพปัญหา ทำความเข้าใจ สถานการณ์ประเด็นปัญหาต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.2	ท่านสามารถใช้แนวคิด หลักการ ทฤษฎี มีการ แจกแจงแตกประเด็นออกเป็นส่วนย่อย นำมา วิเคราะห์สถานการณ์ที่ละขั้นตอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.3	ท่านมีการจัดหมวดหมู่ของปัญหาหรือ สถานการณ์อย่างเป็นระบบ มีการเปรียบเทียบใน แง่มุมต่างๆ สามารถระบุได้ว่าอะไรเกิดก่อนหลัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.4	ท่านสามารถแยกประเด็นต่างๆ ตามหลักการหรือ กฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ได้อย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.5	ท่านได้นำความรู้จากเทคโนโลยีมาแยกประเด็น เป็นส่วนย่อย แล้วจึงรวบรวมวิเคราะห์ประเด็น ต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.6	ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไข ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.7	ท่านสามารถวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคที่ อาจเกิดขึ้นไว้ล่วงหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.8	ท่านสามารถวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาและความ เปลี่ยนแปลงที่มาจากภายนอก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.9	ท่านสามารถวิเคราะห์ถึงสภาพ ปัญหา ความ ต้องการของโรงเรียนและชุมชน เพื่อนำข้อมูลมา ใช้ในการจัดทำนโยบายของโรงเรียนได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.10	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สภาพโรงเรียนหรืองาน ในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็น ระบบได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	สมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารใน สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		5	4	3	2	1			
6.	ด้านการสื่อสารและแรงจูงใจ (Communication & Influencing)								
6.1	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสาร การพูด การอ่าน และการเขียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.2	ท่านสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพูดโต้ตอบในโอกาส และสถานการณ์ต่างๆ ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.3	ท่านสามารถพูดโน้มน้าวหรือจูงใจให้ผู้อื่นเห็น ความสำคัญและเกิดประโยชน์ มีการสื่อสารที่ บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.4	ท่านสรุปประเด็นจากการฟัง การอ่าน และ ประเด็นจากการประชุมได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.5	ท่านสามารถสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจตรงกัน ระหว่างบุคคลได้	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
6.6	ท่านสามารถเจรจาไกล่เกลี่ยให้บุคลากรที่มี ความเห็นแตกต่างกันให้ร่วมมือปฏิบัติหน้าที่ ตามที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.7	ท่านมีความรู้เรื่องการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มี การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.8	ผู้บริหารมีความสามารถสื่อสารและจูงใจผู้อื่นด้วย การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยให้งานบรรลุ เป้าหมายที่วางไว้ได้	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้

ข้อ ที่	สมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารใน สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		5	4	3	2	1			
7.	ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)								
7.1	ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดทิศทางการ ภารกิจ เป้าหมายได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7.2	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ให้ เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7.3	ท่านมีการกำหนดทิศทางการ ภารกิจ เป้าหมายใน การทำงานและใช้หลักการมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7.4	ท่านมีการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมตาม วิสัยทัศน์ของโรงเรียนมีการทำงานที่ชัดเจน นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7.5	ท่านโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชานำไปสู่การปฏิบัติ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7.6	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน วิฤต และโอกาสของโรงเรียน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
7.7	ผู้บริหารกำหนดขอบข่ายงานที่ต้องดำเนินงาน ไปสู่จุดหมายปลายทางของโรงเรียนอย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ภาคผนวก ค
แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ - นามสกุล ผู้ให้สัมภาษณ์

ตำแหน่งปัจจุบัน ท่านเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน

สังกัด

ประสบการณ์บริหาร ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี 10 ปีขึ้นไป

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์ เวลา

เบอร์โทรศัพท์

คำแนะนำในการตอบแบบสัมภาษณ์

1. แบบสัมภาษณ์นี้ มีความมุ่งหมายเพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยมีสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้ ใ้กรอบแนวคิดซึ่งได้มาจากการที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์หลักการ แนวคิดจากงานวิจัยและบทความที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) 2) ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) 3) ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) 4) ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Potential Development) 5) ด้านการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ (Analysis & Synthesis) 6) ด้านการสื่อสารและการจูงใจ (Communication & Influencing) และ 7) ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)

2. แบบสัมภาษณ์นี้ เป็นการศึกษาเพื่อมุ่งนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น โดยจะไม่มีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายต่อท่านหรือหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด หากแต่จะเกิดประโยชน์ต่อการหา แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณในการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

นายจักรกฤษณ์ พะโยม

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบ
สัมภาษณ์ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะใน
การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ต่อไป

นายจักรกฤษณ์ พะโยม

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร



<https://forms.gle/jwL3znoMKp1MQa9w8>

QR Code เพื่อใช้ตอบแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งในการให้ความร่วมมือตอบแบบสัมภาษณ์

นายจักรกฤษณ์ พะโยม

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

โทรศัพท์ 0931732535

E-mail: jakkrit624140112@gmail.com

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ภาคผนวก ง
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ 17 คน

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ 17 คน

1. นายสมหวัง ทาแกง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งเศรษฐี
ตำบลนครชุม อำเภอเมือง
จังหวัดกำแพงเพชร
2. นางจุฑารัตน์ พรเวียง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนม่วง
ตำบลนครชุม อำเภอเมือง
จังหวัดกำแพงเพชร
3. นายสัญญา บัวแย้ม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเกาะสะบ้า
ตำบลหนองปลิง อำเภอเมือง
จังหวัดกำแพงเพชร
4. นายนเรศ สุดไทย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลานหิน
ตำบลลานดอกไม้ อำเภอเมือง
จังหวัดกำแพงเพชร
5. นายปรัชญา ไชโย ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดอรัญญิกาวาสน์
ตำบลลานดอกไม้ อำเภอเมือง
จังหวัดกำแพงเพชร
6. นายสมเกียรติ ภูสมศรี ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านเขาแก้ว
ตำบลพรานกระต่าย อำเภอพรานกระต่าย
จังหวัดกำแพงเพชร
7. จ.ส.อ.ไพโรจน์ พงษ์สิงห์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเก่า
ตำบลท่าไม้ อำเภอพรานกระต่าย
จังหวัดกำแพงเพชร
8. นายสุกรีย์ อุดคนดี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลานสะเดา
ตำบลวังควง อำเภอพรานกระต่าย
จังหวัดกำแพงเพชร
9. นายคณาเดช ศรีภานุมาตุ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านลานไผ่
ตำบลห้วยยั้ง อำเภอพรานกระต่าย
จังหวัดกำแพงเพชร

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ 17 คน (ต่อ)

- | | |
|--------------------------|---|
| 10. นางจิรภา เกตุพงษ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนคลองห้วยยั้ง
ตำบลห้วยยั้ง อำเภอพรานกระต่าย
จังหวัดกำแพงเพชร |
| 11. นายอารัญ ปาพันธ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังตะแบก
ตำบลวังตะแบก อำเภอพรานกระต่าย
จังหวัดกำแพงเพชร |
| 12. นายประมวล องอาจ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคุยประตู
ตำบลวังตะแบก อำเภอพรานกระต่าย
จังหวัดกำแพงเพชร |
| 13. นางสาวกฤติกา ปาจิตต์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนยั่งยืนราษฎร์วิทยา
ตำบลหนองไม้กอง อำเภอไทรงาม
จังหวัดกำแพงเพชร |
| 14. นายสมชาย โตนาค | ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลไทรงาม
ตำบลหนองไทรงาม อำเภอไทรงาม
จังหวัดกำแพงเพชร |
| 15. นายเดลินิวส์ แดงพัต | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบ่อแก้ว
ตำบลพานทอง อำเภอไทรงาม
จังหวัดกำแพงเพชร |
| 16. นายสันทัต พชนี | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองหลวง
ตำบลหนองหลวง อำเภอลานกระบือ
จังหวัดกำแพงเพชร |
| 17. นายเจริญ เอี่ยมม่วง | ผู้อำนวยการโรงเรียนเกษตรศาสตร์
ตำบลช่องลม อำเภอลานกระบือ
จังหวัดกำแพงเพชร |

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ภาคผนวก จ

หนังสือราชการติดต่อประสานงาน

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ที่ อว ๐๖๑๕/ว ๓๕๘๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๙ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วิศิระ วิชชุกรนนท์ คณบดีคณะครุศาสตร์

ด้วยนายจักรกฤษณ์ ทะโยม นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการท การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๑ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงค เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ มีความจำเป็นต้องขอข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน ดังนั้นจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลภายในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้ประกอบในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ทางมหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์วิศิระ วิชชุกรนนท์)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๙ สิงหาคม ๒๕๖๔

Signature Code : F๑dSikB๑tm+sfhnM/H๑m



บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๕๕-๗๐๖-๕๕๕๕ ต่อ ๑๗๗๐-๑๗๘๐

โทรสาร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๘

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ที่ อว ๐๖๑๕/ว ๓๕๘๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๙ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ทวนทอง เขาวงกิตพิงศ์ อาจารย์ประจำสาขาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์

ด้วยนายจักรกฤษณ์ พะโยม นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการท การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๑ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพัฒน์ รักพรหมงคล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ มีความจำเป็นต้องขอข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน ดังนั้นจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลภายในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้ประกอบในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ทางมหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์วิสิฐ วิสิฐวัน)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๙ สิงหาคม ๒๕๖๔

Signature Code : F๖dSiK๖๓m+sfnhM/Hom



บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๕๕-๗๐๖-๕๕๕๕ ต่อ ๑๗๗๐-๑๗๘๐

โทรสาร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๘

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ที่ อว ๐๖๑๕/ว ๓๕๘๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๙ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ยุภาติ ปณะราช อาจารย์ประจำสาขาคณิตศาสตร์ คณะครุศาสตร์

ด้วยนายจักรกฤษณ์ พะโยม นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการ ทาการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๑ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมมงคล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ มีความจำเป็นต้องขอข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน ดังนั้นจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลภายในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้ประกอบในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ทามมหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์วิสิฐ วิสิฐวัน)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๙ สิงหาคม ๒๕๖๔

Signature Code : F๖dSiK๖๓tm+sffhnM/H๐m



บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๕๕-๗๐๖-๕๕๕๕ ต่อ ๑๗๗๐-๑๗๘๐

โทรสาร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๘

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ที่ อว ๐๖๑๕/ว ๓๕๘๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๙ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ดร.รมย์ พะโยม ศึกษาธิการจังหวัดกำแพงเพชร

ด้วยนายจักรกฤษณ์ พะโยม นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการ ท การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๑ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพิพัฒน์ รักพรมงค เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ มีความจำเป็นต้องขอข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน ดังนั้นจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลภายในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้ประกอบในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากมหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์วิสิฐ ธัญญะวัน)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๙ สิงหาคม ๒๕๖๔

Signature Code : F๑dSiK๑tm+sfhnM/Hom



บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๕๕-๗๐๖-๕๕๕๕ ต่อ ๑๗๗๐-๑๗๘๐

โทรสาร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๘

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ที่ อว ๐๖๑๕/ว ๓๕๔๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๙ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ดร.สุนิรันตร์ รุ่งเรืองรัมย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนยางเสด็จราชภัฏพัฒนา

ด้วยนายจักรกฤษณ์ ทะโยม นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการทำ การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๑ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการจัดทำ การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ มีความจำเป็นต้องขอข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน ดังนั้นจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลภายในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้ประกอบในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ทางมหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์วิสิฐ ธิญะวัน)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๙ สิงหาคม ๒๕๖๔

Signature Code : F๖dSiK๖tm+sfnM/H๖m



บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๕๕-๗๐๖-๕๕๕๕ ต่อ ๑๗๗๐-๑๗๘๐

โทรสาร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๘

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ (แบบสอบถาม)



ที่ อว ๐๖๑๕/ว ๕๒๑๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน

ด้วย นายจักรกฤษณ์ พะโยม นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๑ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี รศ.ดร.ภูมิพัฒน์ รักพรหมงคล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ มีความจำเป็นต้องขอข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน ดังนั้นจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลภายในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้ประกอบในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ทางมหาวิทยาลัยฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์วิสิฐ ธิญะวัน)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

Signature Code : F๖NSikXLtmFhdem๗nk๘๐



บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๕๕-๗๐๖-๕๕๕๕ ต่อ ๑๗๗๐-๑๗๘๐

โทรสาร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๘

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ
(แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 17 คน)



ที่ ฮา ๐๖๑๕/ว ๕๒๑๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
อ.เมือง จ.กำแพงเพชร ๖๒๐๐๐

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน

ด้วย นายจักรกฤษณ์ พะโยม นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำลังดำเนินการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต ๑ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ศ.ดร.ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องนี้ มีความจำเป็นต้องขอข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน ดังนั้นจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลภายในหน่วยงานของท่าน เพื่อใช้ประกอบในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์วิสิทธิ์ วิสิทธิ์วัน)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

Signature Code : F๒NSiKXLtmFhdemank๘๐



บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๕๕-๗๐๖-๕๕๕๕ ต่อ ๑๗๗๐-๑๗๘๐

โทรสาร ๐๕๕-๗๐๖๕๑๘

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายจักรกฤษณ์ พะโยม
วัน เดือน ปี เกิด	15 มิถุนายน 2528
สถานที่เกิด	อำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร
วุฒิการศึกษา	- ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต แขนงวิชาไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช - ปริญญานิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร - ประกาศนียบัตรบัณฑิต (วิชาชีพครู) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ที่อยู่ปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านห้วยน้ำใส หมู่ที่ 3 ตำบลวังตะแบก อำเภอพรานกระต่าย จังหวัดกำแพงเพชร รหัสไปรษณีย์ 62110 E-mail: jakkrit624140112@gmail.com โทรศัพท์ 0931732535
ผลงานตีพิมพ์	-
รางวัลที่ได้รับ	-